



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y
SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO –
CHOSICA, EN EL AÑO 2015”**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER
MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA**

**ASESORES:
DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
DR. PABLO QUIROS CUBILLAS**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA - PERÚ

2020

RESOLUCIÓN N°1316-2018-FDYCP-UAP

Lima, 02 de agosto de 2018

VISTO:

La solicitud N° 0496067, de fecha 25 de julio de 2018, presentado por la Bachiller en derecho **MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA**, quien solicita se le designe asesores temático y metodólogo, para ejecutar la tesis titulada "EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO-CHOSICA, EN EL AÑO 2015".

CONSIDERANDO:

Que, la Ley 30220 Ley Universitaria, en su artículo 45.2 establece que para obtener el Título Profesional se requiere el Grado de Bachiller y la aprobación de una Tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Que, el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Peruanas, en sus artículos 20° y siguientes, establece los procedimientos para el desarrollo de la Tesis y las funciones de los asesores temático y metodólogo respectivamente.

Que, con la solicitud de visto, el interesado pide que se le designe asesores temáticos y metodólogo, para levantar las observaciones formuladas por la Oficina de Investigación y Proyección Social de la Facultad de Derecho y Ciencia Política,

Estando a lo recomendado y en virtud a las atribuciones de las que está investido el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política conferidas en la Resolución Rectoral N° 1529-2003-R-UPA, del 31 Marzo 2003.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Designar a los siguientes docentes como asesores temático y metodólogo de la Bachiller en Derecho **MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA**, para que asuman las funciones precisadas en la presente resolución.

Asesor Metodólogo : Dr. Godofredo Calla Coloma
Asesor Temático : Dr. Pablo Quiroz Cubillas

Regístrese, comuníquese y archívese.


Facultad de Derecho y Ciencia Política

DR. JESUS MANUEL GALARZA ORRILLA
DECANO (r)

RADB/dmz.

INFORME N° 44 G.J.C.C-T - 2020

AL : **Mg. Mario Carlos Aníbal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Godofredo Jorge Calla Colana**
Docente Asesor Código N° 054077

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1316-2018-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER: Nombres y apellidos: Maruja Adriana Casas Estrada

Título: EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO – CHOSICA, EN EL AÑO 2015

FECHA : 8 de noviembre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título:

EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO – CHOSICA, EN EL AÑO 2015

Desde el enfoque cuantitativo dicho título está bien planteado, ya que cumple con los requisitos establecidos de precisar las dos variables, la localización y la temporalización.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática

En cuanto se refiere a este aspecto, la bachiller Maruja Adriana Casas Estrada si desarrolló dicho problema en su investigación y sobre todo plantea muy bien el problema del ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho – Chosica.

Delimitación de la investigación

En este tópico se ha delimitado la investigación en el contexto del ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho – Chosica, todo ello, para no caer en lo indeterminado, consignándose con mucha claridad los límites de esta investigación en cuanto se refiere a lo espacial, social, temporal y la definición conceptual.

– **Problemas de la investigación**

Están consignados los problemas sea general o específico, en forma de preguntas de tal manera que el problema general y específicos tiene una relación lógica con el desarrollo de la investigación.

– **Objetivos de la investigación**

Los objetivos, general y específicos son enunciados que están correctamente planteados en verbo infinitivo y tienen relación lógica con el problema.

– **Hipótesis y variables**

Hipótesis

Si está bien planteado grafica el interés de la investigadora por probar la hipótesis, de tal manera que si se probó la hipótesis.

Variables

Si se consignan la variable 1 y la variable 2

Metodología de la investigación

En cuanto a la metodología se explica los pasos de una verdadera investigación, como el enfoque, tipo, diseño, nivel, método, población muestra, técnica y instrumento de la entrevista.

– **Justificación e importancia de la investigación**

Se señala y se consigna la justificación e importancia del ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho – Chosica.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– **Antecedentes de la investigación**

Si se consignan los antecedentes respectivos, sean internacionales o nacionales.

– **Bases teóricas**

Se desarrolla la teoría científica del problema planteado acudiendo a diversos autores.

- **Bases Legales**

- La Constitución Política del Perú
- Declaración universal de derechos humano
- Pacto interamericano de derechos económicos, sociales y culturales
- Convenios de la OIT
- Nueva ley procesal laboral: Ley 29497
- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Definición de términos básicos

Se consignan los respectivos términos científicos básicos acompañando de la autoría.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– **Análisis de tablas**

Si se encuentran las tablas y figuras de acuerdo al programa SPSS 24 y su respectiva interpretación a cargo de la tesista, todo ello se encuentra consignado y se encuentran ordenadamente en tablas y figuras.

– **Discusión de resultados**

La discusión está bien encaminada al hacer un resumen general y contrastar con los antecedentes y con las teorías planteadas, de tal manera que hay una legitimización de la tesis.

– **Conclusiones**

Si están bien planteadas, de acuerdo a una investigación cuantitativa que es de probar la hipótesis.

– **Recomendaciones**

Dichas recomendaciones si están bien planteadas de acuerdo a las conclusiones que la tesis se plantea.

– **Fuentes de información**

Existe una correcta aplicación de las técnicas APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

En cuanto se refiere a la matriz de consistencia si se consigna y se encuentra en la parte final:
Anexo 1.

Instrumento(s)

Se consignan los instrumentos respectivos, con la respectiva validación por expertos.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto metodológico** considero que la bachiller Maruja Adriana Casas Estrada, ha realizado **la tesis** conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature reads "Jorge Calla" with a small star-like mark at the end.

Dr. Godofredo Jorge Calla Colana



UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS

INFORME N° 15-2020-PDQC-UAP

A : DR. JESUS GALARZA ORRILLA
DECANO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA
DE .. DR. PABLO DANIEL QUIROS CUBILLAS
DOCENTE ASESOR
ASUNTO: REVISIÓN DE TESIS
FECHA : 15 de junio del 2020

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de informar que se ha revisado la tesis de la bachiller MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA, bajo el título: "EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO-CHOSICA EN EL AÑO 2015"; para optar el Título Profesional de Abogado; al respecto, se comunica lo siguiente:

ASPECTO METODOLÓGICO:

1. La tesis cumple con la presentación del esquema establecido por la Universidad.
2. El tema se justifica, en tanto que es de interés del entorno nacional y específicamente en materia laboral y colectivo.
3. La población abarca trabajadores de la Municipalidad.
4. Ha realizado suficiente revisión bibliográfica.
5. El instrumento utilizado es el adecuado al tipo de estudio.

ASPECTO TEMÁTICO:

1. Cumple con la revisión de antecedentes de investigación.
2. Las hipótesis y variables han sido desarrolladas con propiedad.

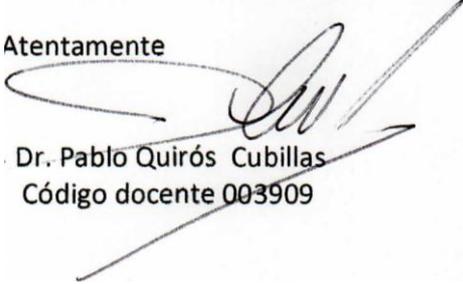
CONCLUSIÓN DEL ASESOR

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al tema en Derecho Laboral considero que la bachiller MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA ha realizado el desarrollo de su tesis conforme a las

exigencias establecidas por la Universidad, para su preparación y elaboración; la misma que está concluida y lista para ser sustentada.

Página 1 de 2

Atentamente



Dr. Pablo Quirós Cubillas
Código docente 003909

Hago propicia la oportunidad para expresarle mi respeto y especial
saludo.

Página 2 de 2

Dedicatoria:

A mis padres: Moisés y Juana

por enseñarme que el éxito resulta de la
lucha y valores.

Agradecimiento

A la Universidad Alas Peruanas y gratitud a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política quien me ha permitido superarme profesionalmente.

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas la principal casa de estudios universitarios que ha contribuido con mi propósito de ser Abogado es a quien le otorgo el presente reconocimiento, por cuanto aprendí no sólo la parte teórica sino también a ser un mejor ser humano, a contribuir con el desarrollo de mi ciudad y por qué no decirlo de mi país.

ÍNDICE

DEDICATORIA:	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTOS:.....	¡Error! Marcador no definido.
RECONOCIMIENTO:.....	iv¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE.....	xii
RESUMEN.....	¡Error! Marcador no definido.
ABSTRACT.....	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I:.....	¡Error! Marcador no definido.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12¡Error! Marcador no definido.
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	
¡Error! Marcador no definido.	
1.2 Delimitación de la investigación	15
1.2.1 Delimitación social.....	15
1.2.2 Delimitación espacial.....	15
1.2.3 Delimitación temporal	15
1.2.4 Delimitación conceptual.....	
¡Error! Marcador no definido.	
1.3 Formulación del problema de investigación	16
1.3.1 Problema general	16
1.3.2 Problemas específicos	16
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo general	16
1.4.2 Objetivos específicos.....	17
1.5 Hipótesis y variables.....	17
1.5.1 Hipótesis general.....	17

1.5.2	Hipótesis específicas.....	17
1.5.3	Variables	18
1.5.4	Definición conceptual de las variables.....	18
1.5.5	Definición operacional de las variables	19
1.6	Metodología de la investigación	24
1.6.1	Enfoque de la investigación.....	24
1.6.2	Tipo y nivel, de la investigación	25
1.6.3	Metodo diseño de la investigación	25
1.6.4	Poblacion y muestra de investigación	26
1.6.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
a.	Técnicas.....	28
b.	Instrumentos.....	29
	Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos	32
1.6.6	Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	¡Error!
	Marcador no definido.	
a.	Justificacion.....	32
b.	Importancia.....	33
	CAPÍTULO II:	35
	MARCO TEÓRICO.....	35
2.1	Antecedentes del estudio de investigación.....	35
2.2	Bases legales	45
2.3	Bases teóricas.....	49
2.3.1	Los principios que rigen el derecho del trabajo.....	
	¡Error! Marcador no definido.	49
2.3.2	Libertad sindical.....	51
2.3.3	El Desempeño laboral.....	53
2.4	Definición de términos básicos.....	58
	CAPÍTULO III:	¡Error! Marcador no definido.
		63

ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	¡Error!
Marcador no definido.	63
3.1 Prueba de hipótesis.....	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Discusión de resultados	76
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	79
FUENTES DE INFORMACIÓN	80
ANEXOS	87
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2: instrumentos.....	89
Cuestionario 1: variable: Libertad sindical.....	90
Cuestionario 2: variable: Desempeño laboral.....	93
Anexo 3: Anteproyecto de Ley	97

RESUMEN

Esta investigación titulada *El ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, en el año 2015*, cuyo objetivo fue: Determinar en qué medida el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, su hipótesis general fue: El Incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015, tiene dos variables, V1 = Libertad Sindical y V2 = Desempeño Laboral. Tuvo un enfoque cuantitativo, tuvo un método deductivo, tuvo un diseño no experimental, tuvo un nivel descriptivo, llegándose a la siguiente conclusión entre otras: que se ha establecido que el Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Palabras claves: Derecho laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

This research entitled The exercise of the right to freedom of association and its impact on the work performance of the workers of the Municipality of Lurigancho - Chosica, in 2015, whose objective was: To determine to what extent the exercise of the right to Freedom of Association affects the Labor Performance of the workers in the Municipality of Lurigancho - Chosica, its general hypothesis was: Failure to exercise the right to Freedom of Association negatively affects the Labor Performance of the workers in the Municipality of Lurigancho - Chosica in the year 2015, has two variables, V1 = Freedom of Association and V2 = Labor Performance. It had a quantitative approach, it had a deductive method, it had a non-experimental design, it had a descriptive level, reaching the following conclusion among others: that it has been established that Non-compliance with the exercise of Union Action has a negative influence on the Labor Performance of the workers in the Municipality of Lurigancho - Chosica, year 2015.

Keywords: Labor law and job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis se titula como *El Ejercicio del Derecho a la Libertad Sindical y su repercusión en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, en el año 2015.*

Su realización está motivada a demostrar que la libertad sindical repercute en el desempeño laboral de sus trabajadores, dado que los resultados de la investigación van a permitir reafirmar y evaluar en qué medida la libertad sindical afecta positiva o negativamente en el desempeño laboral. El incumplimiento de la libertad sindical repercutiría negativamente al desempeño laboral, y el objetivo de la presente investigación es demostrar esta relación causal; como también llegar a conclusiones y recomendaciones que permitan mejorar el ejercicio de la libertad sindical.

Así mismo, las características de esta investigación permitirán establecer la explicación o causa efecto entre la libertad sindical y el desempeño laboral, lo que justifica desde el punto de vista metodológico el desarrollo de esta investigación.

El problema que se investiga es en qué medida el ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho Chosica, en el año 2015.

La hipótesis de la investigación es el incumplimiento del ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015.

La descripción de cada uno de los capítulos de la presente investigación contiene lo siguiente:

En el Capítulo I, contiene planteamiento del problema, contendrá la descripción de la realidad problemática, las delimitaciones de la investigación, los problemas de investigación, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia de la investigación su metodología de la investigación, fue el desarrollar diseño de la investigación, no experimental, el tipo fue básico, el nivel de la investigación fue descriptivo, el enfoque fue cuantitativo y el método fue deductivo hipotético, la población fueron todos los trabajadores del Municipio en mención y la muestra fue intencional por conveniencia de 40 trabajadores, también contiene las técnicas e instrumentos de recolección de datos, de la misma manera se encuentra la Hipótesis y Variables, en el que se desarrolló la hipótesis general y específica, también contiene la definición conceptual, operacional y operacionalización de las variables.

En el Capítulo II, contiene el Marco teórico, cuyo contenido son los antecedentes de la investigación, las bases teóricas o científicas, las bases legales y la definición de términos básicos.

En el Capítulo III, se consigna la presentación de las tablas, figuras, discusión conclusiones y resultados.

Por último, se encuentra la matriz de consistencia, los instrumentos con sus respectivos juicios de expertos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial el derecho a la libertad sindical, libertad de asociación y a la negociación colectiva han sido afectados, debido a las grandes transformaciones sociales y políticas en el empleo, el avance de las nuevas tecnologías, las privatizaciones empresariales, las nuevas modalidades de relaciones de empleo, como la tercerización entre otros; han debilitado los sindicatos a nivel internacional y nacional logrando obstruir el dialogo entre trabajador versus empleador pues estos últimos persisten en restringir la constitución de organizaciones sindicales y el derecho de afiliación a ellas. Y, a la vez las restricciones a la negociación colectiva y las restricciones indebidas al derecho de huelga.

En el Perú el sindicalismo se viene acallando desde la década de 1990 por el pensamiento neoliberal, expresado en las altas tasas de desempleo denominado subempleo, que no ha permitido articular estrategias de acción sindical ofensivas diversificadas, ello debido a la reestructuración de la fuerza laboral y los cambios profundos en la organización del trabajo, cuya causa

principal fue la reconversión productiva y la introducción de nuevas tecnologías. Asimismo, el aumento de trabajadores del sector informal que condiciona la Coexistencia socio laboral. Y, finalmente el cambio de Constitución y las reformas laborales tuvo como consecuencia el despido de muchos trabajadores que fueron reemplazados por jóvenes a través de contratos temporales que busca individualizar las relaciones laborales quedando una relación directa entre empleador y trabajador, para que lo colectivo desaparezca.

Ahora bien, el contexto socio económico afecta la acción sindical en el proceso de transformación en las relaciones laborales, conocido también como la reforma del mercado de trabajo. Los problemas particulares que genera la presente problemática son la baja afiliación sindical, por otro lado la negociación colectiva se encuentra entrampada, es decir los procesos de negociación colectiva son largos y difíciles; así como enfrenta serios obstáculos por parte de los empresarios, el Estado tampoco cumple su rol promotor, finalmente las empresas formadas desarrollan estrategias para impedir acuerdos sustanciales e incrementos remunerativos. Todo este problema está acondicionado a las reformas económicas que permite participar de los cambios en la comunidad internacional, también denominado el fenómeno de la globalización económica y la recomposición de la fuerza de trabajo.

Finalmente, las deficiencias en el plano normativo generan incompatibilidades por ejemplo con el Convenio N°87 y N°98 desde la OIT, condicionada por la política laboral que no es elaborada por el Ministerio de Trabajo sino por el ministerio de Economía y Finanzas, cuya influencia es neoliberal e instrumentalista. Villavicencio Ríos (2010) sostiene “que la consagración jurídica de un derecho no es suficiente para su vigencia real, en medida en que todas las normas jurídicas tienen una cierta tasa de incumplimiento. En el derecho colectivo del trabajo, el índice de aplicación de las normas es todavía menor que en las demás ramas de ordenamiento jurídico puesto que se construye sobre una relación de conflicto”. (Citado por Toyama, 2013, p. 88).

Amparado en ello el empleador frecuentemente presenta una serie de acciones en contra de los trabajadores, que son despedidos si desean constituir un sindicato o afiliarse a uno de ellos y como no existe garantía de los derechos laborales porque no hay contrataciones adecuadas, ha permitido que los empleadores vulneren el ejercicio a la libertad sindical y dificulten los avances, el respeto y promoción del sindicalismo e hicieron que el movimiento sindical se debilite a tal punto de intentar desaparecerlo.

Como se puede apreciar este problema no es ajeno en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, pues el empleador sutilmente interfiere con medidas indirectas, limitando así el ejercicio del derecho a la libertad sindical del trabajador porque los desplaza de un lugar a otro, los hostiga, los atemoriza para que renuncien voluntariamente. Siendo maltratados psicológicamente y también se menoscaba su integridad personal, pues al no poder ejercer el derecho a la libertad sindical son sometidos a condiciones precarias laborales y bajas remuneraciones que afectan a su entorno familiar, pues no pueden solventar los gastos en educación, vivienda y salud, del trabajador ni de su familia, esto influye en el desempeño laboral del trabajador pues se sienten discriminados y desalentados. Porque si bien es cierto la libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores para poder asociarse y así formar un sindicato, porque es la única forma de organización de los trabajadores como grupo de interés y ejercer sus derechos frente al empleador. También como lo señala Mejía Madrid (2008): “La libertad sindical, al estar reconocida en su Constitución, es un principio fundacional de la OIT cuya vulneración reviste gravedad desde el punto de vista jurídico; pero también lo hace desde un punto de vista social, pues compromete el progreso y la paz social”. (Citado por Toyama, 2013, p. 90).

Este tema genera la inquietud para la presente investigación puesto que a partir de la muestra de 40 trabajadores a los que se limita el ejercicio del derecho a la libertad sindical podremos establecer: ¿En qué medida el ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica, año 2015?

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación social

Esta investigación se realizó con la muestra 40 trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho-Chosica, cuyo ejercicio al derecho a la libertad sindical se ha venido limitando sutilmente al no permitirles ejercer el derecho a la libertad sindical y esto repercute en el desempeño laboral, ya que no pueden obtener mejoras en las condiciones de trabajo y esto a la vez pueda alcanzar a sus familias. A quienes se hizo una encuesta con preguntas cerradas

1.2.1. Delimitación espacial

Esta investigación se realizó en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, a 35 kilómetros de la ciudad de Lima.

1.2.3. Delimitación temporal

El desarrollo de la presente investigación abarcó desde enero de 2014, hasta enero de 2015, periodo donde se agudizó el problema planteado.

1.2.4. Delimitación conceptual

La presente investigación se ubica dentro del ámbito del Derecho laboral, pero también se encuentra dentro del ámbito del Derecho Constitucional y Procesal Constitucional.

El ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de

Lurigancho – Chosica, se busca establecer si el ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute positivamente o negativamente en el desempeño laboral del trabajador en su aspecto individual propio respecto a la satisfacción laboral, en su aspecto profesional respecto a que tan bien ejecuta el trabajador su rol en el trabajo y en el aspecto social frente al clima organizacional.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿En qué medida el ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015?

1.3.2. Problemas específicos

1.3.2.1. ¿En qué medida la acción sindical repercute en el desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica?

1.3.2.2. ¿En qué medida los derechos de sindicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica?

1.3.2.3. ¿En qué medida la negociación colectiva influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Establecer si el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho-Chosica., año 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

1.4.2.1. Establecer si la acción sindical influye en el desempeño laboral de los Trabajadores s de la Municipalidad de Lurigancho-Chosica, año 2015.

1.4.2.2. Establecer si los derechos de sindicación influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho-Chosica, año 2015.

1.4.2.3. Establecer si la negociación colectiva influye en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho-Chosica, año 2015.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El incumplimiento del ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

El incumplimiento del ejercicio de la acción sindical influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

El Incumplimiento del ejercicio de los derechos de sindicación influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

El Incumplimiento del ejercicio de la negociación colectiva influye negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

1.5.3 Variables, dimensiones e indicadores

Definición conceptual de las variables

- **Variables**

VX = Libertad sindical

VY= Desempeño laboral

- **Definición conceptual de las variables**

Para efecto de nuestra investigación definiremos a la variable

Libertad sindical como:

El derecho de sindicación, es decir el derecho de hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga, por lo tanto, la libertad sindical es una libertad civil y política. Es una libertad civil, ya que consagra el derecho de los privados de reivindicar cierta autonomía en la regulación de los fenómenos sociales, así como la libertad de las agrupaciones colectivas de no ser intervenidas por el Estado

y de constituir un ordenamiento normativo especial y autónomo estatal. La libertad sindical no se limita solo a los aspectos individuales de su ejercicio (libertad de constitución y afiliación), sino que se proyecta necesariamente a la tutela y promoción de las expresiones de carácter colectivo que le son propias, esto es, el ejercicio de derecho con relación a la actividad sindical en su faz funcional, vinculado específicamente al derecho de negociación colectiva y el derecho a huelga.

Para efecto de nuestra investigación definiremos a la variable **Desempeño laboral** en el contexto de las instituciones públicas como:

El nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado, con eficacia, la cual es necesaria para la organización, funcionando el trabajador con una gran labor y satisfacción laboral, considerando una visión integral, asociada a la conducta, el cumplimiento de normas y el logro de los objetivos individuales e institucionales.

Definición operacional de las variables (Operacionalización)

- Libertad sindical

La libertad sindical lo ejerce el sindicato y se aplica en áreas temáticas o dimensiones denominadas acción sindical, derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga.

La acción sindical presenta ejes estratégicos tales como: El primer eje es el espacio socio político, cuya relación está conformada por el sindicato, la empresa y la sociedad. El

segundo eje es el Espacio socio económico cuyos indicadores son el nivel de ingresos, nivel de educación, el número de trabajadores. El tercer eje es el sindicalismo desde el punto de vista de la formación sindical, cuyos indicadores son el número de participantes de programas de formación sobre los derechos sindicales y normas internacionales de trabajo, formación sobre políticas y competencias de comunicación para sindicatos, formación sobre sindicación y negociación colectiva y formación sobre protección social y políticas de seguridad social. El cuarto eje lo conforman los aspectos normativos de carácter sindical en el Perú. El quinto eje lo conforma el aspecto normativo sindical internacional.

Respecto a la dimensión derecho de sindicación, se encuentra conformada por los aspectos tales como representatividad gremial, permanencia laboral y la negociación del salario principalmente.

La negociación colectiva que es la expresión dinámica de la libertad sindical y que presenta los siguientes indicadores, las modalidades de contratación laboral, el número de afiliados al gremio sindical, la tasa de cobertura de negociación, la tasa de afiliación sindical y el número de convenios colectivos que pueden ser registrados y solucionados.

Las dimensiones de la variable **Libertad sindical** son:

- La acción sindical
- Los derechos de sindicación
- La negociación colectiva

- **Desempeño laboral**

El desempeño laboral en la organización pública está determinado por dimensiones o factores tales como: Los primeros factores se encuentran agrupados en los aspectos gubernamentales, sociales y políticos, propios de la función del estado. El segundo factor es el aspecto social, relacionado con la conducta o actitudes frente al clima organizacional cuyos indicadores son, la libertad de expresión, los estilos de supervisores, el apoyo, el riesgo, la toma de decisiones, las recompensas. El tercer factor es el aspecto profesional que se define por el logro de los objetivos individuales e institucionales, cuya medida se expresa en qué tan bien ejecuta una persona su rol en el trabajo, sus indicadores son la evaluación del desempeño profesional y el índice de resultados que se mide con la productividad. El cuarto factor es el aspecto individual propio de la satisfacción laboral, cuyos indicadores son el salario, teniendo en cuenta que el empleador negocia el aumento salarial, siempre y cuando sea por ingreso propio, midiéndolo a través de la remuneración según cargo, actividad y género; otro indicador son las condiciones de trabajo que se miden por el número de horas de trabajo promedio semanal según cargo o actividad, la cobertura de seguridad social cuya protección social se mide por el número de afiliados activos al sistema privado de pensiones, el seguro social respecto al número de afiliados al seguro social y las bonificaciones.

Otro indicador muy importante es la estabilidad laboral que se encuentra dependiente por el estrés laboral, y finalmente el número de despidos.

Las dimensiones de la variable **Desempeño laboral** son:

- Las actitudes frente al clima organizacional
- El rol en el trabajo
- La satisfacción laboral

Operacionalización de las variables

Tabla 1: Medición de la variable 1

VARIABLE	AMBITO O DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Primera Variable	La acción sindical	- Espacio socio político	- Huelgas acontecidas en el periodo 2015 por los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho
			- Avances en la Agenda política
			- Acuerdos sociales político
		- Espacio socio económico	- Nivel de ingresos
			- Nivel de Educación
			- Número de trabajadores
		- Formación sindical	- N.º programas de formación
			- N.º de participantes
			- Temas tratados
		- Aspecto normativo sindical	- Cumplimiento de normas sindicales en el Perú
			- Cumplimientos de normas sindicales Internacional
		Libertad Sindical	Los derechos de sindicación
- Permanencia laboral	- Cantidad de despidos		
	- Tiempo de duración del contrato laboral		
- Negociación del salario	- Acuerdos o desacuerdos		
La negociación colectiva	- Modalidad contratación laboral		- Tipos de contratación
			- Tiempo de contratación
	- Trabajadores sindicalizados	- Tasa de cobertura de la negociación	
- Convenios colectivos	- Número de convenios colectivos registrados		
	- Número de convenios colectivos solucionados		

Tabla N.ª 2: Medición de la variable 2

VARIABLE	AMBITO O DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
Segunda Variable	Las actitudes frente al clima organizacional	- Libertad de expresión	- Cumplimiento de la libertad de expresión	
			- Acciones en contra de la libertad de expresión	
		- Estilos de supervisores	- Tipo de estilo de supervisión aplicado	
			- Consecuencias del estilo de supervisión	
		- Apoyo	- El entorno social apoya a concluir sus funciones	
		- Riesgo	- Capacidad de arriesgar	
		- Toma de decisiones	- Libertad para tomar decisiones	
	- Recompensas	- Tipo de recompensas		
	Desempeño Laboral	El rol en el trabajo	- Evaluación del desempeño laboral	- Cumplimiento de sus funciones
				- Evaluación de conocimientos teóricos
				- Evaluación de conocimientos prácticos
		- Productividad	- Índice de resultados	
	La satisfacción laboral	- Salario	- Negociación del aumento salarial	
			- Tipo de remuneración según cargo, actividad y género	
- Rendimiento		- Índice de rendimiento		
	- Condiciones de trabajo	- Número de horas de trabajo promedio semanal según cargo o actividad		

			- Número de afiliados activos al sistema privado de pensiones
			- Número de afiliados al seguro social
			- Bonificaciones
		- Estabilidad emocional	- Estrés laboral
		- Despidos	- Número de despidos

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1 Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo, porque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico”. (Hernández, Fernández y baptista, 2014, p. 4).

Por lo anteriormente señalado esta investigación es cuantitativa porque se midieron las variables para relacionarlas.

1.6.2 Tipo y nivel de investigación

a) Tipo

La presente investigación es de tipo básica.

“En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 324).

Consiste en la investigación de un hecho social que se producen en una determinada sociedad, con la finalidad de proponer nuevos conocimientos a las teorías existentes, esto a través de ampliaciones o modificaciones. La presente investigación es de tipo no experimental y cuantitativa, ya que se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observa los

fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Es cuantitativa porque los ítems que se desagregan de los indicadores para nuestras variables son cuantificables.

b) Nivel

La presente investigación es de nivel descriptivo.

“Afirma que los estudios descriptivos caracterizan conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por el cómo suceden los eventos y fenómenos físicos o sociales”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 108).

Se hará según el nivel descriptivo, en relación con las variables, enfocándose en la realidad problemática para describir los hechos, las causas y los efectos que generan esta realidad, por ende, también será fenomenológica.

1.6.3 Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

Es hipotético deductivo: consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica (Popper,2008). Y, de acuerdo con Bernal (2016), el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que se inicia con algunas afirmaciones consideradas hipótesis, las cuales, se buscan comprobar o rechazar infiriendo conclusiones que se deben contrastar con los hechos.

La naturaleza del método hipotético- deductivo consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o la falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.

b) Diseño de investigación

No experimental, “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 205).

Esta investigación se dará de acuerdo con la observación a la realidad problemática, en donde se aplica el método causalista y fenomenológica, buscando la interrelación entre la causa y el efecto buscando ofrecer información que resulte útil para determinar en qué medida el ejercicio del derecho a la libertad sindical afecta al desempeño laboral, el estudio se identificó como investigación transversal, no experimental y cuantitativa.

“es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 206)

Por ello, por todo lo dicho anteriormente se señala que esta investigación es: no experimental.

Transversal

Es una investigación que se realiza en un solo periodo temporal, realizado dentro del año 2014-2015. Por ende, se conoce el espacio temporal en donde se aplica el estudio por ello será una investigación transversal.

“[...] está centrada en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto del tiempo [...]”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 330).

1.6.4. Población y muestra de investigación

Población

“Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados”. (Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F, 1997, p. 28).

Una población es el universo que el investigador va a tener en cuenta para ver dónde va a desarrollar la investigación de la tesis.

La población para el presente estudio es el trabajador de la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, la cual presenta las características de la investigación, que es la “Libertad Sindical”, y “Desempeño Laboral”, en ese sentido, la población estuvo constituida por 40 unidades de análisis que son los trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores agremiados, que previo consentimiento informado, aceptaron participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no querían participar en la investigación.
- Trabajadores no agremiados.

Población	Trabajadores del Municipio de Lurigancho - Chosica
	1,400

Fuente: Recursos humanos

Muestra

La muestra estuvo constituida por el 100% de la población considerada para el estudio, considerando los criterios de **inclusión y exclusión**, por tanto, la muestra fue de 40 trabajadores agremiados de la Municipalidad de Lurigancho-Chosica. Como los 40 trabajadores se encontraban laborando en la Municipalidad, el investigador con previa autorización tuvo acceso a todas las

unidades de análisis, por lo que no fue necesario utilizar fórmula para determinar la muestra óptima, siendo, por lo tanto, un tipo de muestreo no probabilístico.

Selección de la muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico. Los métodos de muestreo probabilísticos son aquellos que se basan en el principio de criterio. Es decir, las unidades de análisis fueron elegidos de acuerdo con el criterio del investigador, eligiendo a toda la población en virtud del acceso a todos ellos. Más aún los 40 trabajadores son agremiados, por lo que hubo voluntad de colaborar con la presente investigación.

“La muestra es un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (Hernández Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, p. 277)

Muestra	Trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica.
	40

1.6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

- **Técnicas de muestreo:**

“Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir los requisitos esenciales: confiabilidad [...] y validez [...]” (Alfaro Rodríguez, 2012, p. 55).

Se ha hecho selección del método para establecer el tipo de muestra que se va a aplicar, por ello se hace uso de un muestreo intencionado, de índole accidental, en donde es el propio investigador que decide según su criterio y bajo

parámetros propios el tipo de muestra y las características de los integrantes de ella.

- **La técnica de recolección de datos:**

Señalan Hernández, et al (1998), que la técnica de recolección de datos implica tres actividades vinculadas entre si, las cuales son:

- Seleccionar o diseñar un instrumento de medición que debe ser válido y confiable.
- Aplicar el instrumento de medición, es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables que son interés para la investigación.
- Preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse.

En ese sentido, para las variables Libertad sindical y desempeño laboral se estableció como técnica de recolección de datos a utilizar la observación mediante encuesta , con lo que se persiguió en la obtención de datos primarios.

b) Instrumentos

Según Hernández (ibid.), (1991), los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables. Asimismo, se puede indicar, que son los instrumentos de recolección de datos más utilizados. Es de hacer notar, que el contenido de las preguntas que constituyen un cuestionario puede ser variado. Igualmente, es posible acotar, que existen básicamente dos tipos de preguntas: las cerradas (cerradas dicotómicas y cerradas con varias alternativas) y las abiertas.

El instrumento de recolección de datos seleccionado en el presente estudio fue un cuestionario de tipo escala, el cual consiste según Hernández, et. al (1998) en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la opinión de los sujetos a quienes se les administra el instrumento.

Necesitamos dos instrumentos de recolección de datos, uno para la variable libertad sindical y otro para la variable desempeño laboral, teniendo

ambos instrumentos, en general, las mismas características que a continuación se describen.

Para elaborar el instrumento que mide las variables objeto de estudio, se siguió el siguiente procedimiento:

Realización de una tabla de sistematización de los aspectos a medir que contienen: variable, dimensiones, indicadores, ítems, técnicas e instrumentos, nivel de medición y fuente de información.

Una vez cumplida la fase de operacionalización de la variable, el investigador en conjunto con el asesor elaboró el banco de ítems, utilizando la técnica de la lluvia de ideas, la cual consiste en plantear situaciones tal como se presentan en forma mental, sin ningún tipo de corrección o análisis. Acto seguido se realizó la primera depuración de las formulaciones, desechando aquellas que estaban repetidas o no tenían pertinencia con los indicadores, o cuya redacción era confusa; esto permitió la elaboración de la primera versión de este.

A continuación, esta primera versión fue presentada al asesor, quien evaluó su forma y contenido, lo cual permitió elaborar la segunda y definitiva versión del referido instrumento (ver anexo: Los dos formularios).

Cada una de las respuestas del cuestionario para la variable libertad sindical como para la variable desempeño laboral serán evaluadas considerando el periodo 2015.

Con relación a los dos instrumentos de recolección de datos, se considera que debe reunir dos requisitos esenciales: validación y confiabilidad. La primera se refiere al grado en que un instrumento puede medir las variables que el investigador desea medir.

Mientras que la segunda hace alusión al grado de congruencia con que se mide las variables, en este sentido Chávez (1994, p. 193), expresa que “La validez es la eficiencia con que un instrumento mide lo que pretende medir”.

Para la validación de contenido se procedió a consultar a una serie de expertos en el área, a quienes se les entregó los cuestionarios y sus instrumentos de validación. En este último, contestaron una serie de preguntas que recogen sus juicios con respecto al objetivo general, objetivos específicos y variables objeto de estudio, para establecer la pertinencia, la redacción y la concordancia de los ítems, así como para dar sugerencias para los posibles cambios a los diferentes ítems.

La validez de construcción de los instrumentos se determinó a través del análisis discriminante por ítem, que de acuerdo con Chávez (1994, p. 194), “es una de las pruebas más potentes, consistente en el análisis de ítems”.

En este sentido Hernández, et al, (1991, pp. 247-249), sostienen que la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, que se refieren al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce iguales resultados.

Para desarrollar el segundo instrumento se ha utilizado como base el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral S20/23, de J.L. Melía y J.M. Peiró del año 1989, señalando que habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos de este, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Plantea una serie de ítems y la calificación de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. .

En nuestra presente investigación dicho contenido va a ser modificado siguiendo los ítems de la medición de la variable señalada en el anexo N°2: instrumentos, medición de la variable: Desempeño laboral.

Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

1.6.6 Justificación, importancia y limitación de la investigación

Justificación de la Investigación

Justificación teórica:

Para entender este tópico hemos tenido que acudir a Valderrama cuando nos dice que: “se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica”. (Valderrama, 2010, p. 140).

Las bases teóricas son un punto importante dentro de cualquier investigación, ya que supone la creación de los cimientos teóricos sobre los cuales se construirán las hipótesis que darán un resultado, por ello estas bases deberán ser doctrinarias, jurisprudencias, científicas, entre otros, pero por

supuesto las fuentes de donde se extraiga la información deberán ser confiables esto implica que estas investigaciones o doctrinas deberán haber seguido parámetros mínimos de confiabilidad.

Justificación práctica

También el prestigioso investigador Valderrama nos da luces sobre este subtema cuando señala que:

“Se manifiesta el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico, para contribuir a la solución de problemas concretos, públicas o privadas” (Valderrama, 2010, p. 142).

Una de las finalidades dentro de la tesis es poder aplicar los resultados en la realidad con una alta tasa de probabilidad de éxito es decir que tenga efectividad que asegure su viabilidad.

Justificación metodológica

“[...] hace alusión al uso de metodologías y técnicas específicas que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado” (Valderrama, 2010, p. 141).

Dentro de la justificación que debe tener un trabajo de índole científica es necesario que se especifique que tipo de sustento posee dentro de la metodología científica el cual tendrá un corte cuantitativo.

Justificación legal

“[...] se llenará algún vacío de conocimiento? [...] ¿la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría? [...] ¿Se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios? (Hernández A. , 2005, p. 52).

Dentro del trabajo que se ha realizado se busca que los resultados contengan un sustento legal por ende se deberá tomar en cuenta las normativas que contienen parte la problemática o aquellas que intervienen en su modificación, esto tanto de forma nacional como internacional.

a. Importancia

“[...] la finalidad de la investigación social en su conjunto es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento [...] con el propósito de poder llegar a su control, reforma y transformación.” (Sierra Bravo, 1994, p. 12).

“Refiere que la importancia de la investigación científica es que nos ayuda a mejorar el estudio porque nos permite establecer contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor. Constituye un estímulo para actividad intelectual creadora. Ayuda a desarrollar una curiosidad creciente acerca de la solución de problemas, además, contribuye al progreso de la lectura crítica”. Ortiz. (2010, p.52).

La presente investigación es importante porque ayuda a establecer en qué medida el ejercicio del derecho a la libertad sindical repercute en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica.

Limitaciones de la Investigación

Presupuestal

“[...] las limitaciones de los recursos, se refiere a la disponibilidad de los recursos financieros básicos para la realización del estudio de investigación.” (Galan, 2008)

El dinero es un recurso, por ende, no es infinito y el monto de dinero que se puede llegar a invertir es limitado a su vez se genera un presupuesto con la intención de distribuir este recurso, para llegar a cubrir las necesidades del trabajo investigativo.

Temporal

El tiempo es un recurso y como tal es limitado por ende se constituye como una limitación y se debe tomar en cuenta que no se puede invertir la totalidad del tiempo del investigador por ello es necesario una organización del tiempo para que por más que sea limitado también sea aprovechado al máximo. Debo declarar que la limitación que tuve en el proceso de investigación es la disponibilidad de tiempo para organizar mi investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio de investigación

El distrito de Lurigancho – Chosica, fue creado por Emilio Agustín del Solar, jurista de la Corte Superior de Lima y que fue miembro del Concejo Provincial de Lima y abogado del Ferrocarril Central del Perú, el 13 de octubre de 1894 con el nombre de “Nueva Chosica” (Municipalidad Distrital de Lurigancho).

El Distrito de Lurigancho, cuya capital es Chosica, es uno de los distritos de Lima Metropolitana, se encuentra al este de la Provincia de Lima y a 35 Kms, de Lima la capital del Perú.

La Nueva Chosica fue creada el 13 de octubre de 1894, gestada por una "Sociedad Urbanizadora" con una extensión de 353.534 m² del fundo Moyopampa, destinadas a la fundación de un pueblo que adoptaría caracteres propios y modernos en su urbanización.

En el año 2004, se constituye la Coordinadora Sindical CGTP Lima Este con los sindicatos de la carretera central de los distritos de Santa Anita, Ate, San Juan de Lurigancho-Chosica, entre otros, conforme al estatuto de CGTP Art. 21. Su principal dirigente Nicolás Tello, del sector textil y confecciones.

El Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Lurigancho Chosica, creado con expediente Número 110126-04, cuyo Secretario General es David Eduardo Villarroel Espinoza.

A continuación, los trabajos más importantes que preceden a nuestra investigación y que por su valor, actualidad, aporte teórico y científico, constituyen contribuciones en información son:

2.1.1. Antecedentes internacionales

García García (2008), en su tesis titulada: *La Defensa del Derecho de Libertad Sindical de la clase trabajadora de Guatemala*, en su tesis de grado previo a conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario, de la Universidad de San Carlos de Guatemala; tiene como objetivo señalar que el derecho de libertad sindical es fundamental para el ser humano, que puede y tiene que ser protegido por todos los medios idóneos al alcance del derecho.

La hipótesis que plantea es que en Guatemala la existencia de la libertad sindical de acuerdo con el derecho nacional e internacional debe de respetarse, tolerarse y promoverse para superación de la clase trabajadora; originando mecanismos de defensa para su correcta aplicación en el derecho de trabajo guatemalteco; ya que su incumplimiento produciría un medio de represión y violación a los derechos humanos.

Las conclusiones del presente trabajo de investigación fueron, para poder formar o crear un sindicato, tienen que tomar en cuenta si en Guatemala se respeta y se cumple la libertad sindical, ya que ésta lleva intrínsecamente un respaldo jurídico; pero antes de una constitución que diera las bases de hacer valer derechos laborales no era así, podemos discernir que es fenómeno social. Se puede decir que una de las características de la libertad sindical es que es un derecho humano fundamental, ya que atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y a sus modos de interpretación.

Cadena Moreno (2013), en su tesis titulada: *Libertad Sindical de los servidores públicos, caso colombiano*; en su tesis presentada como requisito para optar por el título de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Nacional de Colombia; tiene como objetivo explicar cuál es la situación de los servidores públicos en su ejercicio de los derechos de Asociación Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, frente a la panorámica doctrinal, normativa y jurisprudencial nacional e internacional.

Asimismo, la hipótesis formulada es que se propone efectuar un análisis desde la perspectiva nacional e internacional, del alcance de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga frente a los servidores públicos en Colombia.

La conclusión que se plantea es que se evidencia una gran dificultad para que el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga sean desarrollados de manera exitosa y acorde a la normatividad internacional en lo tocante a los servidores públicos y en especial aquellos que tienen categoría laboral con el estado.

Gonzaga Farias (2012), en su tesis titulada: *Los Derechos de Libertad Sindical de los servidores de la Policía Civil Brasileña*; en su tesis de grado para obtener el Título de Doctor en mención Derecho del Trabajo y Trabajo Social, de la Universidad de Salamanca; tiene como objetivo analizar la

libertad sindical de los servidores policiales civiles estatales de Brasil, a partir de una perspectiva jurídica – presentando los principales aspectos normativos de la libertad sindical en el sistema brasileño hasta la actual Constitución, – evidenciando las contradicciones existentes entre principios y reglas, en lo que atañe a los servidores públicos civiles; y contribuir para la comprensión de las razones por las cuales los policías pueden – como lo hacen – sindicalizarse o no, inclusive, desencadenar o no huelga.

La conclusión que se plantea es que se comprobó que el derecho de huelga es uno de los más eficaces instrumentos de presión sindical, es extremadamente limitado cuando es ejercido por trabajadores de sectores considerados estratégicos para la sociedad. Algunos argumentos procuran justificar ciertas limitaciones a la categoría de los servidores públicos civiles, por la naturaleza de la actividad que prestan: sus funciones justifican más obligaciones que las del sector privado, y consecuentemente, más limitaciones a las libertades públicas.

Fajardo Romero (2012), en su tesis titulada: *La Libertad Sindical en el Ecuador y la Garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores*; en su tesis de fin de carrera previo a la obtención del Título de Máster en Derecho Administrativo, de la Universidad Católica de Loja, presenta el objetivo de investigar a las instituciones laborales competentes, los suficientes mecanismos de control de la normativa y políticas, para evitar actos atentatorios a la libertad y derechos sindicales.

La hipótesis que se plantea es la de afirmar que los modos de instrumentación de las reformas laborales en la última década han sufrido cambios.

La conclusión que se plantea es que se ha realizado un análisis jurídico del Derecho Sindical, a través del estudio de las normas legales nacionales e internacionales, aquellas que garantizan la libertad sindical y el derecho al trabajo. Se ha logrado determinar el proceso dentro de la negociación

colectiva y la suscripción de un contrato colectivo, hasta llegar a los Conflictos Colectivos, qué tipos de conflictos pueden darse en las empresas, analizando el derecho a la huelga y los sistemas de solución de conflictos existentes dentro del sistema laboral ecuatoriano.

Gutiérrez Jiménez (2011), en su tesis titulada: *La libertad sindical como derecho fundamental para la construcción del Estado social de Derecho*; en su tesis de grado previo a conferírsele el grado académico de Maestra en Derechos Humanos y Democracia, del Centro de Altos Estudios, FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México; tiene como objetivo analizar por qué el avance democrático no ha podido transformar la institucionalidad autoritaria y corporativa generada en el régimen posrevolucionario a favor de la protección de los derechos de los trabajadores, y por el otro, dar cuenta de las implicaciones de la implicaciones de la inexistencia de garantías del derecho a la libertad sindical para el Estado y la democracia en nuestro país.

La hipótesis que plantea es que la violación generalizada al derecho a la libertad sindical de los trabajadores es debido a la inexistencia de garantías efectivas que lo protejan, es un obstáculo esencial para alcanzar un grado mínimo de un Estado social y democrático de derecho y que, en parte, explica la crisis de legitimidad de nuestra democracia y el debilitamiento del Estado.

Las conclusiones del presente trabajo de investigación fueron que el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental, sólo si los trabajadores tienen la posibilidad de asociarse de manera libre en un sindicato para defender sus intereses, serán capaces de enfrentar su condición desigual frente a los empleadores y luchar por el reconocimiento de ciertos derechos y demandas legítimas tales como un salario justo, condiciones salubres y seguras de trabajo, prestaciones laborales como pensiones de vejez y de invalidez, entre muchas otras, y de esta manera, fijar condiciones más igualitarias y justas de la relación laboral. Señala que

no basta con que la libertad sindical sea reconocida por el ordenamiento constitucional, es necesaria la introducción de mecanismos institucionales que garanticen su efectividad, frente a todos los poderes del Estado y también frente a las empresas y los propios sindicatos.

Tzunun García (2014), en su tesis titulada: *Análisis jurídico y dogmático de la libertad sindical del trabajador guatemalteco, sus limitaciones y contradicciones en el ordenamiento jurídico*; en su tesis de grado previo a conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad Rafael Landívar; tiene como objetivo analizar de forma jurídica y dogmática la libertad sindical del trabajador guatemalteco, sus limitaciones y contradicciones en el ordenamiento jurídico guatemalteco; como objetivos específicos tenemos establecer la importancia de la libertad sindical del trabajador guatemalteco; analizar la regulación legal nacional e internacional referente a la libertad sindical; establecer las limitaciones y contradicciones al derecho a la libertad sindical.

Las conclusiones del presente trabajo de investigación fueron que el ordenamiento jurídico orienta una serie de normas legales que de forma general o específica regulan el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, tanto del sector público como privado, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro; y como una recomendación al Estado de Guatemala éste debe de garantizar la vigencia de la libertad sindical y negociación colectiva y de esta manera demostrar a la comunidad internacional que aquí en Guatemala no se violan los derechos de la libre sindicalización regulados en la legislación guatemalteca y los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Quispe Ayala (2015), en su tesis titulada: *Nivel de cumplimiento de los derechos colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo N° 1057 en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, Período 2013*; refiere en su tesis de grado previo a la obtención del grado académico de Magister en Derecho Constitucional, de la Universidad Católica de Santa María; presenta el objetivo de medir el nivel de cumplimiento en la ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga de los trabajadores CAS. Es decir, determinar si la regulación y ejecución de los derechos colectivos de sindicalización y huelga establecidos en el decreto legislativo N.º 1057 beneficia a los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco.

En la Hipótesis planteada se afirma que, es probable que la falta de garantía constitucional de la Ley Nro. 1057 no permita el eficaz cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos de sindicalización y huelga, por lo que será necesario que el Estado introduzca una garantía Constitucional para la correcta y eficaz aplicación del derecho constitucional de sindicalización y huelga en los trabajadores comprendidos en el Decreto Legislativo N°1057. El universo utilizado es de 223 trabajadores, cuya muestra es de 100 trabajadores.

Se ha podido arribar a la conclusión de que la libertad sindical es uno de los derechos fundamentales más atacados en los últimos tiempos. Aunque su reconocimiento se encuentra consagrado por muchos instrumentos legales de carácter nacional e internacional, lo cierto es que en la realidad los gobiernos trabajan muy poco por defender su vigencia.

Alfaro Salazar, Leyton Girón, Meza Solano & Sáenz Torres (2012), en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*; describe en su tesis de grado previo a la obtención del grado de magíster en Administración Estratégica de empresas, de la Pontificia Universidad Católica del Perú; tiene como objetivo aportar indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la

muestra de municipalidades y proponer explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos. En la presente investigación se consideran como variables independientes a las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio; y como variable dependiente al nivel de satisfacción laboral.

Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos.

La hipótesis planteada es que no existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores; por condición laboral respecto al nivel de satisfacción laboral; por género respecto al nivel de satisfacción laboral; por tiempo de servicio respecto al nivel de satisfacción laboral, en sus factores en cada una de las tres municipalidades.

La conclusión de la presente investigación fue que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Murga Arteaga (2015), en su tesis titulada: *Influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa Ajeper S.A., Distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, año 2015*; considera en su tesis de grado previo a la obtención al título profesional de Licenciada en trabajo social, de la Universidad Nacional de Trujillo, tiene como objetivo describir la influencia de la acción sindical en las relaciones laborales – colectivas de los trabajadores, y como un aporte

para las empresas, dado que la existencia de las Organizaciones Sindicales en instituciones industriales son comunes, que permite establecer acciones para la apertura al diálogo, planes de comunicación interna, conformación de comités, planes de intervención para identificación y conocimiento, entre otros, con el fin de promover buenas relaciones laborales entre trabajadores y empresa.

Asimismo la hipótesis que se fundamenta el presente trabajo es que debido a la débil gestión que presentan, los representantes sindicales ha influido en la identificación de cada afiliado al mantener una participación pasiva, por considerar que se priorizan los intereses personales, la desconfianza de las funciones que realizan, posibles actitudes de corrupción, por priorizar intereses personales ya que tienen posicionado un cargo de poder y dominio que casi nunca es rotativo, y la falta de interés de los representantes de visitar periódicamente las sedes y conocer las realidades laborales y sindicales.

Finalmente concluye que debido a la débil gestión que presentan, los representantes sindicales ha influido en la identificación de cada afiliado al mantener una participación pasiva, por considerar que se priorizan los intereses personales, la desconfianza de las funciones que realizan, posibles actitudes de corrupción, por priorizar intereses personales ya que tienen posicionado un cargo de poder y dominio que casi nunca es rotativo, y la falta de interés de los representantes de visitar periódicamente las sedes y conocer las realidades laborales y sindicales.

Serrano Mendoza (2016), en su tesis titulada: Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo, en su tesis de grado previo a conferírsele el grado académico de magister en Administración con mención en Gestión Empresarial, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; tiene como objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores

de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Asimismo, la hipótesis se centra en sugerir que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

Finalmente se concluye que los resultados reflejan que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y de estímulo en la institución, pues ellos no demuestran un alto nivel de motivación consustanciado con los postulados de aplicación de la misión y visión de la institución, debido a que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencia en las metas planteadas por la institución, debido a que, aun cuando se propugna una actuación gerencial que busca la productividad de la institución, la realidad arroja otras perspectivas de la situación, evidenciado también en el cruce de información obtenida del instrumento aplicado a los colaboradores, lo que motivo a la propuesta.

Loli Ventocilla (2015), en su tesis titulada: *Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la Región Lima Provincias*; considera en su tesis de grado para obtener el Título Profesional de Abogado, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; tiene como objetivo determinar si las negociaciones colectivas influyen en los conflictos laborales de la región Lima provincias, dentro del cual se explica claramente el derecho de todos los trabajadores a la sindicalización; y el derecho de huelga.

Asimismo, la hipótesis formulada es que las negociaciones colectivas influyen en los conflictos laborales de la región Lima provincias.

La conclusión que se plantea es que se comprobó que existe influencia sobre los conflictos laborales de la región Lima provincias y la correlación

de Spearman un valor de 0.733 representando una buena asociación. Y por último el resultado arroja que existe influencia de los convenios colectivos sobre los conflictos laborales de la región Lima provincias y la correlación de Spearman devuelve un valor de 0.643 representando una buena asociación.

2.2. Bases Legales

2.2.1. La Constitución Política del Perú

Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Toyama (2011), señala que el derecho al trabajo ha tenido una interpretación constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que es, seguramente, el derecho que suele ser más utilizado por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparo laborales.

Con relación a este tema el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC:

El derecho al trabajo está reconocido por el Artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la

causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa (fund.12).

Artículo 23: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales , ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. En lo que respecta a la relación laboral se brinda adecuada cobertura a los derechos de los trabajadores a la igualdad, a la intimidad, a la libertad de expresión, etcétera, de los que no pueden ser privados por su empleador, ya que la ciudadanía por su incorporación a la empresa. (Neves J.,2007).

Artículo 27: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Neves (2007) expresa que es equivoco este precepto pues debe ser entendido en el sentido de prohibir el despido injustificado, de un lado, pero permitir al legislador establecer el mecanismo de reparación que considere más adecuado frente a él, del otro.

Artículo 28: Consagra el deber del Estado de garantizar la libertad sindical, otorgándole así el estatus de derecho fundamental.

Al respecto Blancas Bustamante manifiesta que: el laconismo de esta redacción (el artículo 28° de la Constitución) contrasta con la elocuencia de su antecedente, el art. 51° de la Constitución anterior, en el que era posible distinguir ambos aspectos de la libertad sindical: el individual “El estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo” y el colectivo “los sindicatos tiene derecho a crear organismos de grado superior, sin que pueda impedirse u obstaculizarse la constitución, el funcionamiento y la administración de los organismos sindicales”. (citado por Toyama, 2013, p. 90).

2.2.2. Declaración universal de derechos humanos

Artículo 23, Inciso 4: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Este inciso otorga el derecho del ejercicio a la libertad sindical, en defensa de los intereses de los propios trabajadores.

2.2.3. Pacto interamericano de derechos económicos, sociales y culturales

Artículo 8: En este artículo se reconoce el derecho a toda persona o trabajador a formar o afiliarse a los sindicatos y no se podrá imponer otros impedimentos al ejercicio de este derecho, los sindicatos podrán funcionar sin obstáculos ni limitaciones. Protege el derecho a la huelga. (COPREDEH, artículo 8).

2.2.4. Convenios de la OIT

Convenio N° 87: A través del presente convenio se otorga un sentido amplio a la libertad sindical, que no solo alcanza a los trabajadores sino también a los empleadores. El convenio N° 87, expresa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Convenio N° 98: Como se puede considerar en su artículo 1° este convenio tiene la finalidad de garantizar y proteger a los trabajadores de posibles conductas antisindicales, en relación con su empleo. No se puede sujetar el trabajo o el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o que se retire de un sindicato. Tampoco se puede despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma por su afiliación sindical. Así también, busca proteger a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unas respecto de las otras.

2.2.5. Nueva ley procesal laboral: Ley 29497

Según el título preliminar, el artículo I, de los principios del proceso laboral, señala que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Son también de aplicación los artículos III y IV.

2.2.6. Sentencias

- **Sentencia recaída en el expediente 06681-2013-PA/TC:** Fundamento que entiende el derecho al trabajo como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

- **Sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC y 03169-2006PA/TC:** Imponen al estado a adoptar medidas necesarias y apropiadas para garantizar el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores; asimismo impedir todo acto de discriminación destinado a menguar la libertad sindical.

- **Sentencia recaída en el expediente 03561-2009-PA/TC:** Define los tres principios que rigen y sustentan la negociación colectiva, que son el de la negociación libre y voluntaria; el de la libertad para decidir el nivel de la negociación y el de la buena fe.

2.2.7. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

- Artículo 2: La LRCT señala que el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

- Artículo 4: La LRCT prohíbe que el Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros intervengan mediante actos que pretendan coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho a la sindicalización de los trabajadores, así como la intrusión en la creación, administración y sostenimiento de las organizaciones sindicales que estos constituyen.

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Los principios que rigen el derecho del trabajo

2.3.1.1 Definición del derecho del trabajo

Citando a Cabanellas & Gómez Escalante (2001), define el Derecho del Trabajo como: “Aquel derecho que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando de forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”. (Pág. 42).

Según Cabanellas, G. (2008), define el Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las diligencias que surgen entre trabajadores y empresarios con relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación”. (Pág. 14).

Ahora bien, el trabajo es toda actividad humana que se realiza para transformar la naturaleza y así obtener los elementos necesarios para poder subsistir, la familia o del entorno más cercano, así como también para su propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida. (Landa Arroyo,2017,p 147).

2.3.1.2 Funciones

Como señala Lalane (2015): “En los principios fundamentales encontramos, de otra parte, la fuente de legitimación, la raíz de la validez y hasta la razón de ser de las leyes y de las normas positivas”. (p. 137).

Desde el punto de vista de Toyama Miyagusuku (2017), afirma que: “Los principios cumplen una triple misión: **informativa**, pues inspiran al legislador y sirven como fundamento al momento de elaborar normas jurídicas en materia laboral (fase creativa del derecho); **normativa**, ya que al momento de aplicar la ley son fuentes supletorias ante los vacíos o deficiencias de la legislación; y finalmente **interpretativa**, pues son criterios que orientan la interpretación del juez o del intérprete respecto a las normas laborales”. (p. 23).

2.3.1.3 Principios

Teniendo en cuenta a Toyama Miyagusuku (2017), los Principios que rigen el Derecho del Trabajo son: Principio de primacía de la realidad, principio indubio pro-operario, principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad de derechos.

- **Principio de primacía de la realidad**

Como lo señala el fundamento 3 de la sentencia recaída en el expediente 01944-2002-AA/TC Lambayeque, que señala que se acude a los principios del derecho del trabajo cuando se necesite de guía u orientación en la solución de conflictos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

- **Principio Indubio Pro-Operario**

Según describe Herrera 2009, El principio in dubio pro-operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, las leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etcétera.

- **Principio de igualdad**

Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2 de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley (STC Exp. N° 00008-2005-PI, f.j. 22).

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores ha establecido que dicho principio hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la Ley. Según el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Como señala el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y por la Ley, no cubre aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre (STC Exp. N° 00529-2010-PA, f.j. 2.).

2.3.2 Libertad sindical

2.3.2.1 Definición

Teniendo en cuenta a Valderrama, Navarrete, Díaz, Cáceres, & Tovalino (2016), define la Libertad Sindical como: “Derecho fundamental de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse, auto regularse, negociar y defender intereses comunes. Como instrumento de la paz social, la libertad sindical se constituye como uno de los pilares principales para equilibrar la desigual relación entre los trabajadores individualmente considerados y el empleador, sirviendo así de mecanismo para componer el conflicto de intereses subyacente en la relación laboral”. (p. 238).

Según Valderrama, Hilario Melgarejo, Tarazona Pinedo, Sánchez Zapata, & Barzola Romero (2017), define la Libertad Sindical como: “La facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. (p. 344).

2.3.2.2 Dimensiones de la libertad sindical

Las dimensiones de la Libertad Sindical son: La acción sindical, los derechos de sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

- La acción sindical
- Los derechos de sindicación
- La negociación colectiva
- La huelga

2.3.2.3 La Acción sindical

Cuando el sindicato ejerce acción sindical estará ejerciendo Libertad sindical, los ejes estratégicos de la acción sindical son: Espacio socio político (sindicato – empresa - sociedad); espacio socio económico; el sindicalismo desde el punto de vista de la formación sindical; el aspecto normativo sindical en el Perú, incidiendo sobre el cumplimiento de las normas; y la acción sindical

internacional, cuya incidencia se encuentra en los procesos de integración precisando aspecto normativo sindical internacional.

2.3.2.4 Los derechos de sindicación

Según Iturraspe (1992), señala que: “El derecho de sindicación, atribuido a los individuos, presupone la libertad sindical. Si bien el derecho de sindicarse es un derecho subjetivo, individual, la libertad sindical es un derecho cuyo sujeto activo es el sindicato, la asociación profesional; (...) la consagración del derecho individual de constituir sindicatos trae como consecuencia necesaria el reconocimiento, en el plano colectivo, de la libertad sindical cuyo sujeto activo son el sindicato y la coalición (organizadores de trabajadores o de empleadores permanentes u ocasionales respectivamente). Este último aspecto se ha denominado libertad sindical colectiva o autonomía sindical”. (p. 179).

Los derechos de sindicación presentan como indicadores a la representatividad gremial, la permanencia laboral y la negociación del salario básicamente.

2.3.2.5 La negociación colectiva

Desde el punto de vista de Valderrama Valderrama, Hilario Melgarejo, Tarazona Pinedo, Sánchez Zapata, & Barzola Romero (2017), define la negociación colectiva como: “El procedimiento laboral mediante el cual los trabajadores pueden plantear una serie de demandas tales como aumentos remunerativos, modificación de condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho. Está encaminado a la conclusión de un acuerdo o convenio colectivo que da respuesta a los intereses de las partes”. (p. 361).

Según la constitución política del Perú, en su artículo 28, inciso 2, señala que la negociación colectiva es la expresión dinámica de la Libertad Sindical. La negociación colectiva presenta los siguientes indicadores, las modalidades de contratación laboral, el número de afiliados al gremio sindical, la tasa de

cobertura de la negociación, el número de convenios colectivos y la tasa de afiliación sindical.

2.3.2.6 La Huelga

Teniendo en cuenta a Valderrama, Hilario Melgarejo, Tarazona Pinedo, Sánchez Zapata, & Barzola Romero (2017), define la huelga como:

“La suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo; es decir, implica la paralización de las labores durante la jornada de trabajo. El ejercicio de este derecho supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto a la materia controvertida”. (p. 383)

2.3.3 El desempeño laboral

2.3.3.1 Definición

Según (Rodríguez, Paz Retamal, Lizana, & Cornejo, 2011), define el desempeño laboral como: “El estudio del desempeño en organizaciones públicas como medida del “qué tan bien” ejecuta una persona su rol en el trabajo. Este rol puede medirse como un índice de resultado (productividad) o comparando las conductas de las personas frente a las expectativas de la organización, como es el caso de la evaluación de desempeño profesional. Pareciese ser que en el caso de las instituciones públicas no basta con considerar únicamente los factores asociados a la productividad, sino más bien debe considerarse una medida de desempeño que integre aspectos normativos, sociales y profesionales”.

La satisfacción laboral obedece a una evaluación que hace un individuo de su trabajo, teniendo un componente afectivo.

El desempeño laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

2.3.3.2 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones o factores del desempeño laboral respecto a la organización pública están determinado por.

- La función del Estado.
- La conducta frente al clima organizacional

- El rol en el trabajo y la satisfacción laboral
- El aspecto individual y la satisfacción laboral

2.3.3.3 La función del Estado

El Estado siempre ejerce un efecto al menos indirecto en las relaciones laborales. Como fuente de legislación, constituye un factor inevitable en la aparición y el desarrollo de los sistemas que rigen aquéllas. Las leyes pueden dificultar o fomentar, directa o indirectamente, la creación de organizaciones representativas de los trabajadores y las empresas. Asimismo, establecen un nivel mínimo de protección de los trabajadores y estipulan “las reglas del juego”. Por ejemplo, puede garantizarse una mayor o menor protección a los trabajadores que se niegan a llevar a cabo tareas que, razonablemente, consideran peligrosas en exceso, o a aquellos trabajadores que actúan como representantes en materia de salud y seguridad.

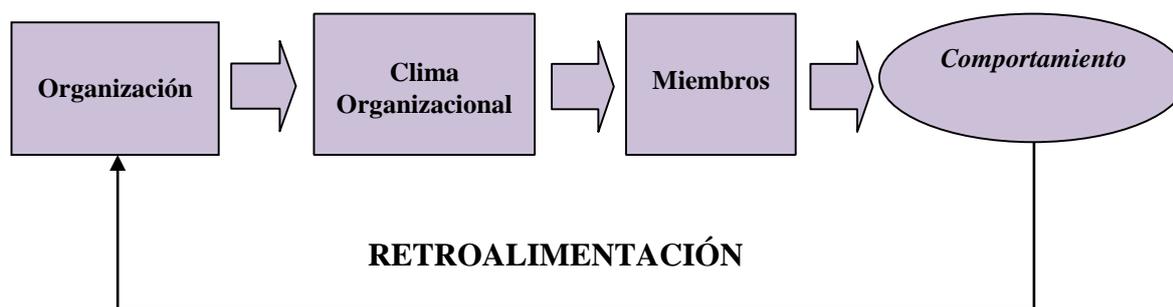
2.3.3.4 La Conducta frente al clima organizacional

Según Rodríguez, Paz Retamal, Lizana, & Cornejo (2011), señala: “El clima organizacional es una propiedad del ambiente organizacional descrita por sus miembros. En este sentido, el clima organizacional se origina producto de efectos subjetivos percibidos por los trabajadores respecto del sistema formal en que se desenvuelven, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales (características del trabajo, condiciones del empleo, etc.). Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas.”

Las dimensiones de clima organizacional que más se han relacionado con la satisfacción laboral son el apoyo de la supervisión, las recompensas, la responsabilidad (autonomía individual en el trabajo), las relaciones interpersonales (calidez) y las competencias del empleado. Las dimensiones de satisfacción laboral que más se han relacionado con el clima organizacional son la satisfacción con el sueldo, la supervisión, los compañeros y el ascenso.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito.¹

Gráfico N.º 1: Clima organizacional



Fuente: Concalves, Alexis. (2002: www.calidad.org) **Elaboración:** Concalves, Alexis

2.3.3.5 El rol en el trabajo y la satisfacción laboral

El desempeño en la organización pública está determinado por dimensiones o factores, uno de estos factores es el aspecto profesional, relacionado con el logro de los objetivos individuales e institucionales, cuya medida se expresa en que tan bien ejecuta una persona su Rol en el trabajo, cuyos indicadores a medir son la evaluación del desempeño profesional y el índice de resultados (productividad).

La satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en la rotación de personal, ausentismo, aparición de

conflictos, en el desempeño, ambiente social de trabajo y en otras áreas esenciales de la organización.

2.3.3.6 El aspecto individual y la satisfacción laboral

El aspecto individual es propio de la satisfacción laboral, cuyos indicadores son el salario, el índice de rendimiento, las condiciones de trabajo, la estabilidad emocional representado por el estrés laboral y el número de despidos. El salario toma en cuenta que el empleador negocia el aumento salarial, siempre y cuando sea por ingreso propio, es la remuneración según cargo, actividad y género. Respecto a las condiciones de trabajo, esta se mide por el número de horas de trabajo promedio semanal según cargo o actividad; por la cobertura de seguridad o protección sociales que es el número de afiliados activos al sistema privado de pensiones, se mide también por el seguro de salud respecto al número de afiliados al seguro social y por último se mide por las bonificaciones recibidas.

2.4. Definición de términos básicos

1. Derecho laboral

María Estela Raffino, (2020), define el derecho laboral como una rama del derecho formada por un conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Lo constituyen preceptos de orden público y legal, que se basan en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona y una integración real a la sociedad. (p. 1).

2. Derecho del trabajo

El fundamento constitucional del derecho al trabajo se encuentra en nuestra Constitución de 1993, exactamente en el artículo 22°, por el cual establece que el trabajo más que un deber es un derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a

la libre elección de ello, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social.

Para De buen, (2000), el derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. (p. 139).

Ahora bien conforme a Neves Mujica, (2007), el derecho del trabajo busca regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación. (p. 222).

3. Derecho colectivo del trabajo

Según Cabanellas, (1959), el derecho colectivo laboral puede definirse como aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, con relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en defensa de sus derechos e intereses. (p. 16).

4. Ejercicio de la libertad genérica de asociación

Rubio Correa, (1998), señala que el derecho de asociación consiste en la libertad que tienen las personas para juntarse entre ellas a fin de realizar un objeto en común. La asociación es un derecho genérico a colaborar entre humanos y adopta varias formas. El derecho de asociación acota, no tiene que conducir necesariamente a la formación de una persona jurídica. (p. 20).

5. **Autonomía de la voluntad**

De Castro y Bravo, (1971), expresa en un sentido muy general , se entiende por **autonomía privada**, el poder de autodeterminación de la persona. El sentido inmediato del término se amplía así hasta comprender todo el ámbito de la autarquía personal. Se piensa entonces en la esfera de libertad de la persona , para ejercitar sus facultades y derechos, y también para conformar las diversas relaciones que le atañen. De modo que podría ser definida, como aquel poder complejo reconocido a la persona para el ejercicio de sus facultades, sea dentro del ámbito de libertad que le pertenece como sujeto de derechos, sea para crear reglas de conducta para sí y en relación con los demás, con la consiguiente responsabilidad en cuanto actuación en la vida social. (p. 11).

6. **Condiciones de trabajo**

Se refiere a la seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas. (Pérez y Merino, 2010).

7. **Remuneración mínima vital**

Valverde, (2017), expresa que la Remuneración Mínima Vital (RMV) o Salario Mínimo es la fijación de un precio mínimo en el mercado de trabajo, con el que se garantiza un ingreso socialmente aceptable a cada trabajador. En buena cuenta, promueve cierta equidad social y protege al trabajador frente al empleador en la negociación salarial.

8. **Economía sindical**

Con respecto al termino:

Harvey, (1990), señala que: La noción nivel de complejidad alude al tipo de relaciones sociales que median la obtención de recursos sindicales. Mientras que ciertos ingresos provienen de aportes directos, otros son el fruto de operaciones que involucran a un conjunto de relaciones e intercambios mercantiles. Siendo una organización de la clase obrera sus primeros recursos económicos provienen de los aportes de los trabajadores y de los empresarios. Se trata de transferencias directas de dinero, por lo que estas son consideradas mecanismos más simples e inmediatos (citado por Haidar, 2017, p. 137).

9. Subordinación :

Barassi,(1901), definió la subordinación como la sujeción plena y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador. (citado por Uriarte, & Hernández (2002), p. 282).

10. Política neoliberal

El neoliberalismo es un fenómeno económico que tiene como sustento el liberalismo que surgió en siglo XVIII. Sus principales fundamentos y lineamientos propuestos por Friedrich Von Hayek son “la libertad del individuo tiene un valor intrínseco; la libertad económica es la primera condición de la libertad individual: la democracia es el medio para preservar la libertad individual y la Libertad económica, ya que ambas son anteriores a la formación de cualquier poder político; consecuentemente, el Estado para la justicia social debe ser desmantelado. Desde este enfoque cualquier Estado que intervenga como rector o factor de equilibrio económico, debe ser minimizado (minimal state), porque- de acuerdo con esta concepción- tal estado es inmoral”. (Sánchez, 2001, p. 78).

11. Tutela colectiva

Ermida Uriarte, O.(2012), destacado laboralista uruguayo, y comprometido con los derechos de los trabajadores señala que:

La autotutela o tutela colectiva fue la primera en el tiempo e históricamente dio origen al derecho del trabajo durante el desarrollo de la sobreexplotación de la mano de obra que provocó la Revolución Industrial. Ante tal situación los trabajadores se agrupan para oponer la fuerza del número al poder económico del empleador (sindicato), presionando en conjunto (huelga) y acuerdan colectivamente la mejora de alguna de las condiciones de trabajo (Negociación Colectiva). Al fin y al cabo, y en un resumen brutal, esto es el Derecho Colectivo del Trabajo y así se explica del modo más simple posible el protagonismo y la esencialidad del sindicato en el derecho laboral. (p. 68).

12. Contrato social

El filósofo Jean Jacques Rousseau, (1712-1778), en su obra El contrato social: o los principios del derecho político publicado en 1762,

menciona: El contrato social es una reconciliación entre la naturaleza y la cultura donde se expresa la voluntad general en forma de interés social y bien común y no solo una totalización numérica mayoritaria de las voluntades particulares siendo estas egoístas y e interés privados. Rousseau afirma en el último de los cuatro libros de su obra que es la manifestación de la voluntad general y social para la utilidad pública donde emana la única y legítima autoridad del Estado.

CAPÍTULO III:

ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Tabla 1*Existe Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	.0
En desacuerdo	0	.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0
De acuerdo	17	42,5
Totalmente de acuerdo	21	52,5
Total	40	100.0

El 52,5% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, señalaron estar totalmente de acuerdo que existe Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical, mientras que un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, es decir, se muestra indiferente ante el incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical.

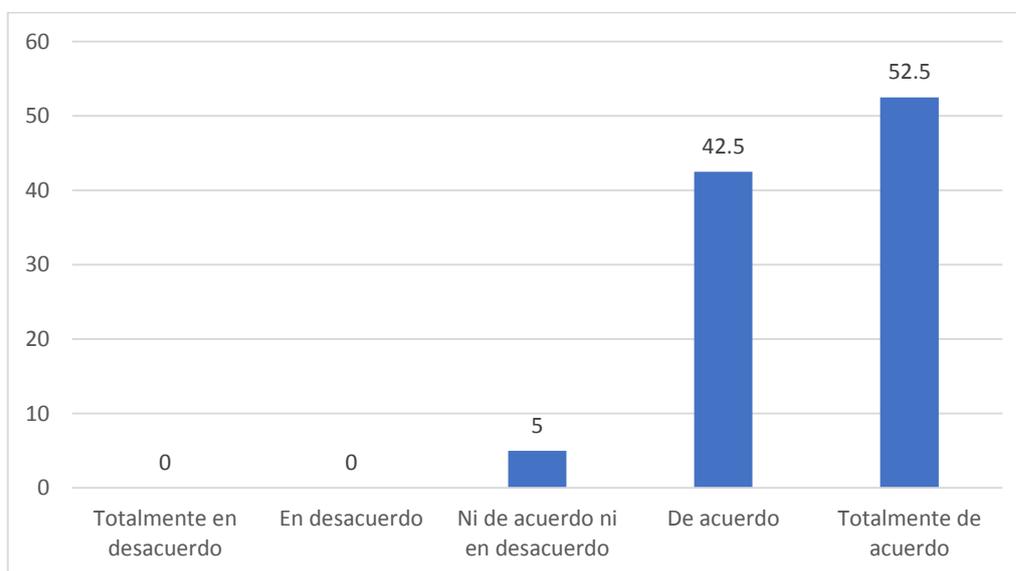
**Figura 1. Existe Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical**

Tabla 2*Existe incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	,0
En desacuerdo	0	,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5
De acuerdo	14	35,0
Totalmente de acuerdo	21	52,5
Total	40	100.0

El 52,5% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar totalmente de acuerdo que existe incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación. Por otro lado, un 12,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo, conque exista incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación.

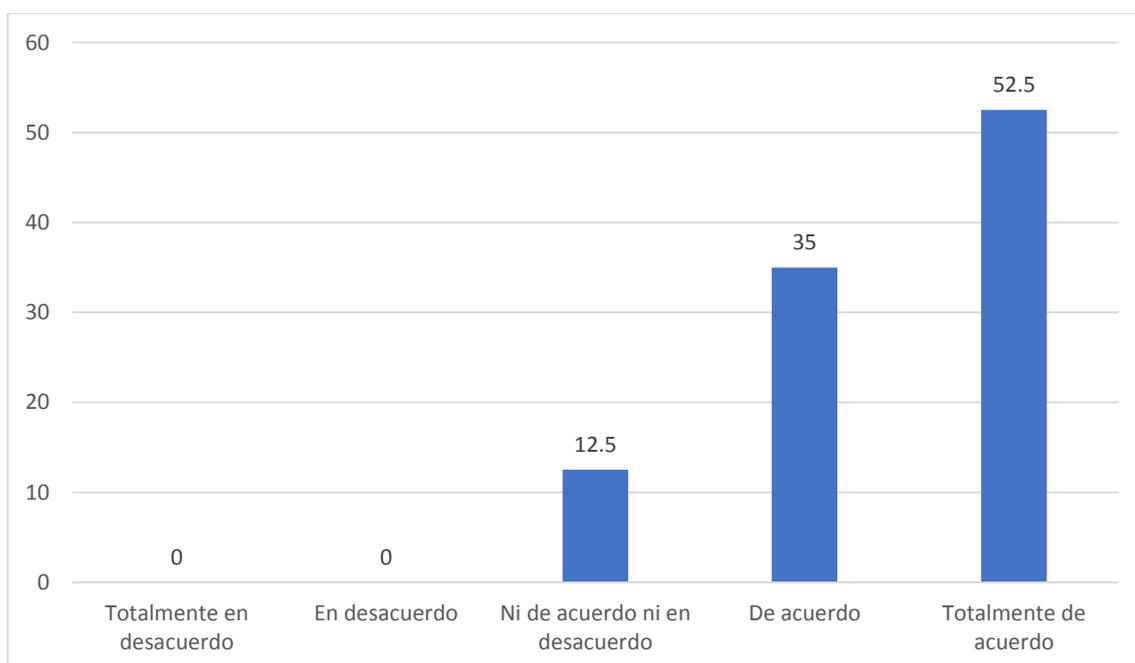
**Figura 2. Existe incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación**

Tabla 3*Existe incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0
En desacuerdo	0	0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0
De acuerdo	12	30,0
Totalmente de acuerdo	22	55,0
Total	40	100.0

El 55% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar totalmente de acuerdo que existe incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva. Por el contrario, un 15% se muestra indiferente frente al incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva.

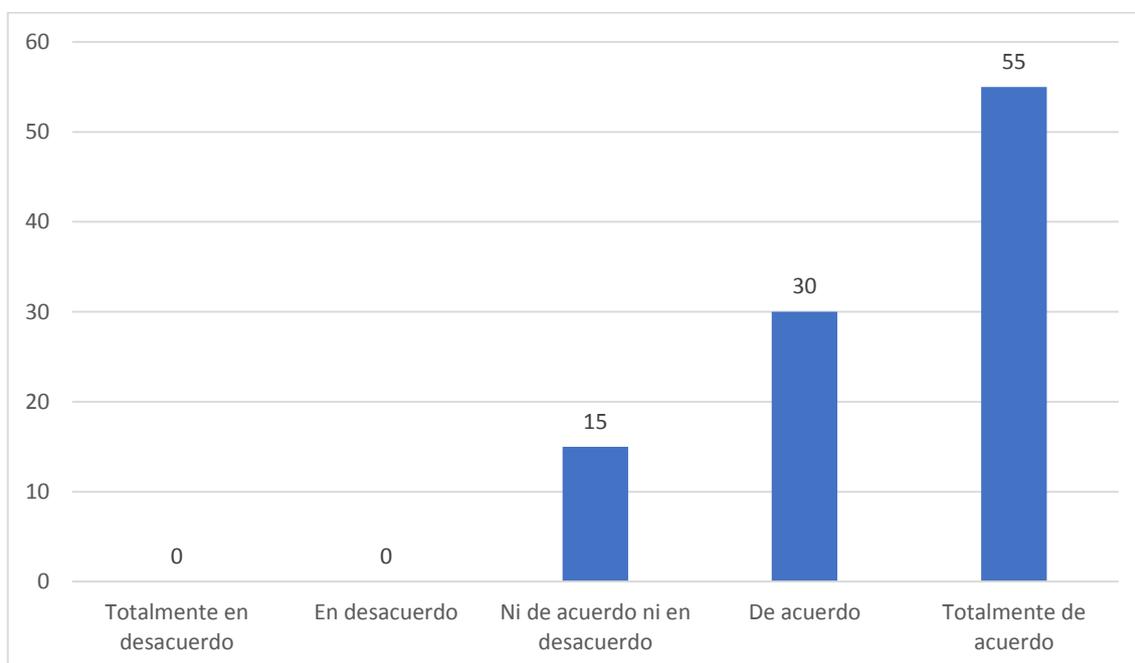
**Figura 3. Existe incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva**

Tabla 4*Conducta frente al clima organizacional*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	,0
En desacuerdo	0	,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0
De acuerdo	24	60,0
Totalmente de acuerdo	8	20,0
Total	40	100.0

El 60% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar de acuerdo con la conducta que presentan los trabajadores frente al clima organizacional. Por el contrario, un 20% se muestran indiferentes sobre la Conducta que asumen los trabajadores de la Municipalidad frente al clima organizacional.

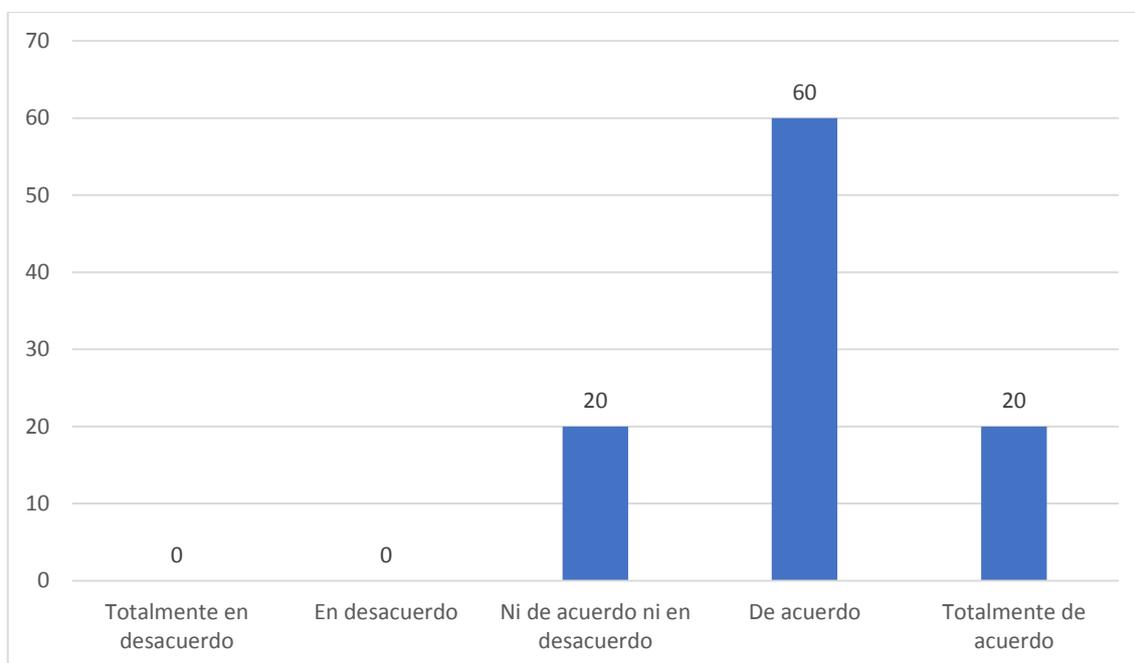
**Figura 4. Conducta frente al clima organizacional**

Tabla 5*Consideran el rol en el trabajo y la satisfacción laboral*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	,0
En desacuerdo	0	,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5
De acuerdo	23	57,5
Totalmente de acuerdo	14	35,0
Total	40	100.0

El 57,5% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar de acuerdo con el rol que asumen en el trabajo y están satisfechos laboralmente, mientras que un 7,5% se muestran indiferentes sobre su rol en el trabajo.

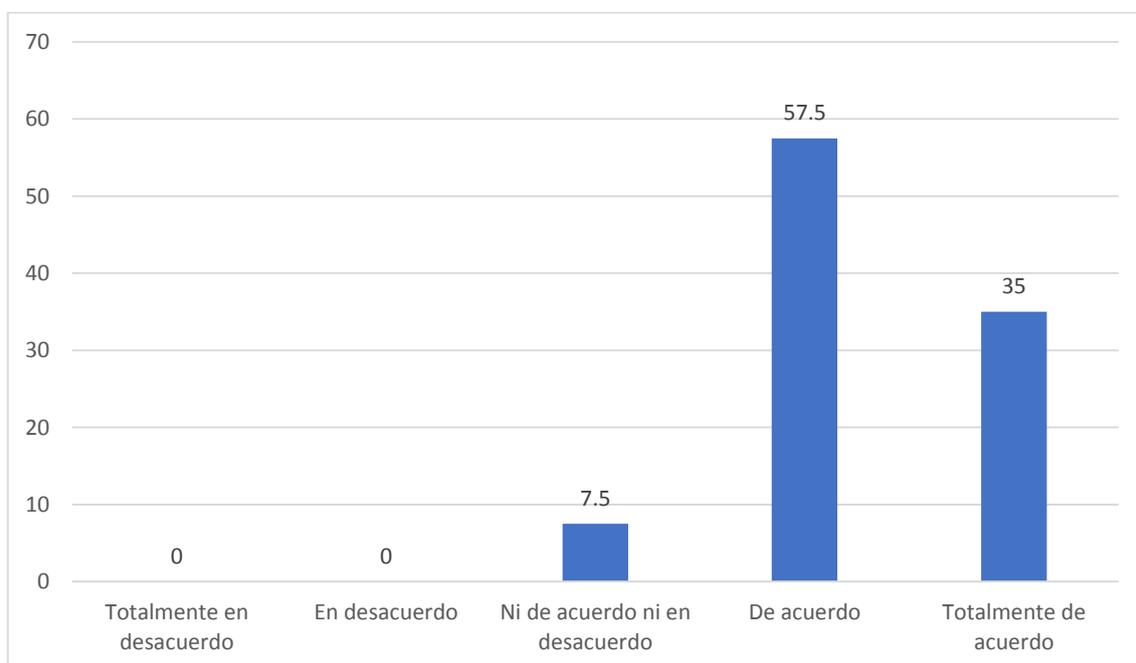
**Figura 5. Consideran el rol en el trabajo y la satisfacción laboral**

Tabla 6*Conformidad con el aspecto individual y satisfacción laboral*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	.0
En desacuerdo	0	.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	22,5
De acuerdo	28	70,0
Totalmente de acuerdo	3	7,5
Total	40	100.0

El 70% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar de acuerdo con el aspecto individual en cuanto a salario, índice de rendimiento, condiciones de trabajo, estabilidad emocional y el número de despidos que exista en la comuna, mientras que otro 22,5% se muestra indiferente ante esta apreciación.

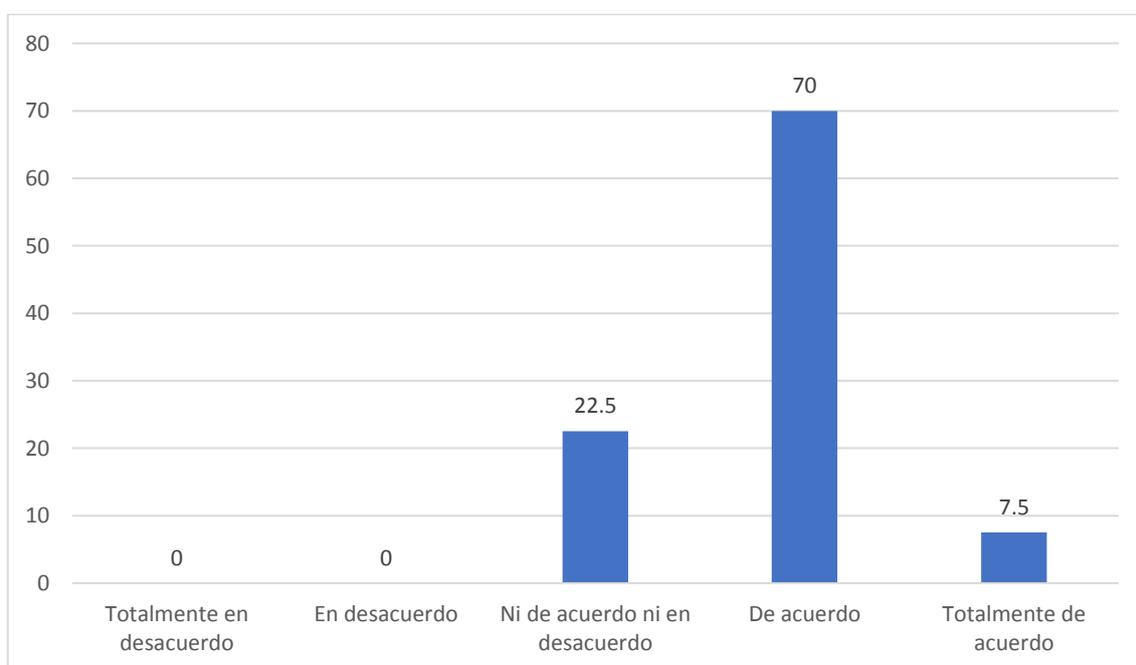
**Figura 6. Conformidad con el aspecto individual y satisfacción laboral**

Tabla 7*Existe incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	,0
En desacuerdo	0	,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	12,5
De acuerdo	12	30,0
Totalmente de acuerdo	23	57,5
Total	40	100.0

El 57,5% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar totalmente de acuerdo que se incumple el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical, mientras que otro 12,5% se muestra indiferente respecto al incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical.

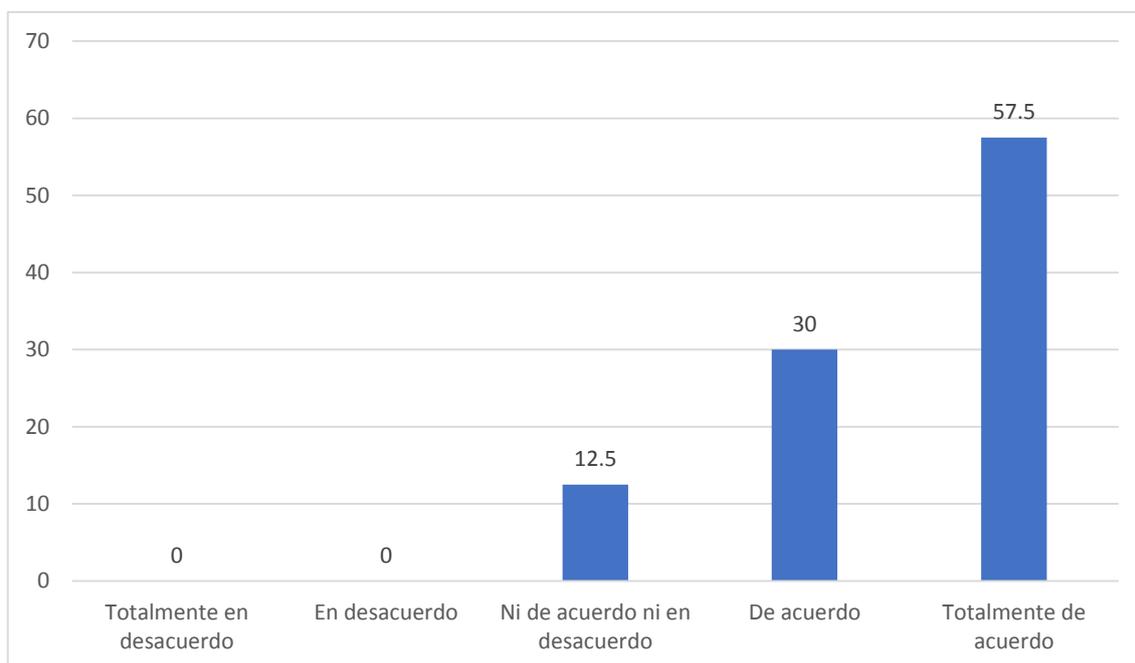
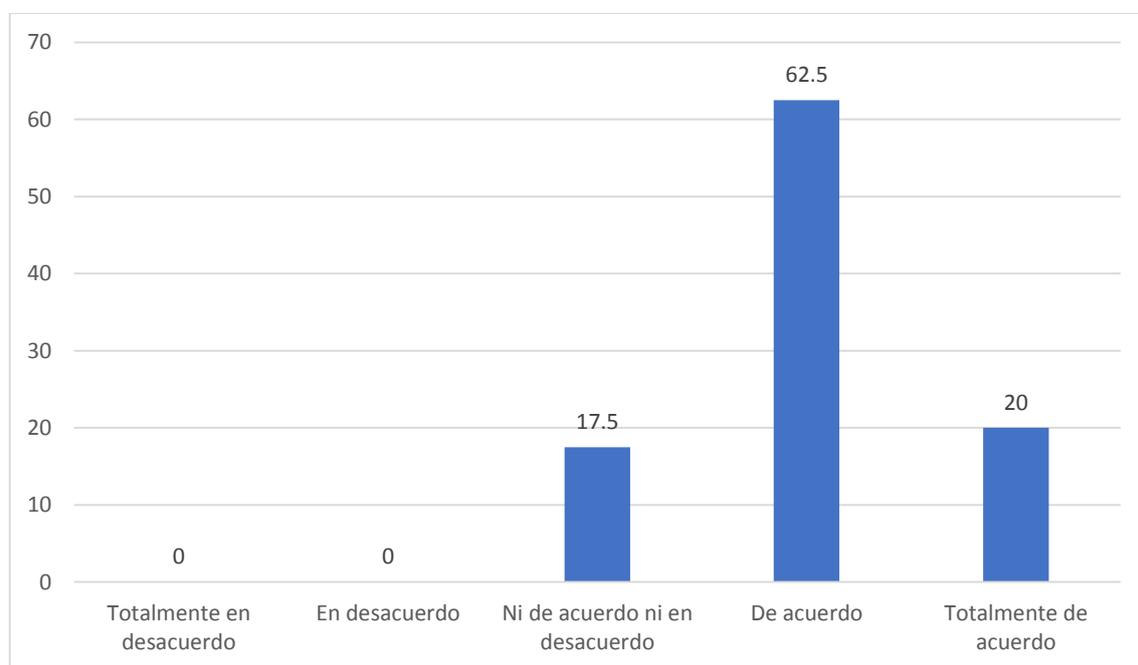
**Figura 7. Existe incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical**

Tabla 8*Existe desempeño Laboral negativo*

	Operadores de justicia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	.0
En desacuerdo	0	.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	17,5
De acuerdo	25	62,5
Totalmente de acuerdo	8	20,0
Total	40	100.0

El 62,5% de trabajadores agremiados de la Municipalidad Lurigancho – Chosica, afirmaron estar totalmente de acuerdo que existe desempeño Laboral negativo en la comuna, mientras que otro 17,5% se muestra indiferente respecto al desempeño laboral negativo de los trabajadores de la Municipalidad.

**Figura 8. Existe desempeño Laboral negativo**

3.1. Prueba de hipótesis

Se establece para la H_0 un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, Si $p < \alpha$, se rechaza la H_0 , caso contrario aceptar H_0 .

Hipótesis secundaria 1:

H_0 : El Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical no influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

H_1 : El Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Incumplen el ejercicio de la Acción Sindical	Existe desempeño Laboral negativo de los trabajadores					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indeciso	0	0	1	0	1	2
De acuerdo	0	0	6	6	5	17
Totalmente de acuerdo	0	0	0	19	2	21
Total	0	0	7	25	8	40

Se utiliza la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y al “correr” los datos en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) se obtiene:

Estadísticos de prueba^a

	DLN - IEAS
Z	-3,087 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,002

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Entonces, la probabilidad asociada a la Z de wilcoxon es $p = 0.002 < 0.05$, por lo que se rechaza H_0 . concluyendo que el Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical influye negativamente en el Desempeño Laboral de los

trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Hipótesis secundaria 2:

Ho: El Incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación no influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

H1: El Incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Incumplen el ejercicio de los Derechos de Sindicación	Existe desempeño Laboral negativo de los trabajadores					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indeciso	0	0	0	0	5	5
De acuerdo	0	0	7	5	2	14
Totalmente de acuerdo	0	0	0	20	1	21
Total	0	0	7	25	8	40

Se utiliza la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y al “correr” los datos en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) se obtiene:

Estadísticos de prueba^a

	DLN - IEDS
Z	-1,992 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,046

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Entonces, la probabilidad asociada a la Z de wilcoxon es $p= 0.046 < 0.05$, por lo que se rechaza Ho. concluyendo que el Incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Hipótesis secundaria 3:

H₀: El Incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva no influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

H₁: El Incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Incumple el ejercicio de la Negociación Colectiva	Existe desempeño Laboral negativo de los trabajadores					Total
	Totalmente	En	Indeciso	De	Totalmente	
	en desacuerdo	desacuerdo		acuerdo	de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indeciso	0	0	1	0	5	6
De acuerdo	0	0	6	5	1	12
Totalmente de acuerdo	0	0	0	20	2	22
Total	0	0	7	25	8	40

Se utiliza la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y al “correr” los datos en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) se obtiene:

Estadísticos de prueba^a

	DLN - IENC
Z	-2,021 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,043

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Entonces, la probabilidad asociada a la Z de wilcoxon es $p = 0.043 < 0.05$, por lo que se rechaza H₀. concluyendo que el Incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.

Hipótesis general:

H₀: El Incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical no repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015.

H₁: El Incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015.

Incumple el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical	Existe desempeño Laboral negativo de los trabajadores					Total
	Totalmente	En	Indeciso	De	Totalmente	
	en desacuerdo	desacuerdo		acuerdo	de acuerdo	
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
En desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Indeciso	0	0	1	0	4	5
De acuerdo	0	0	6	2	4	12
Totalmente de acuerdo	0	0	0	23	0	23
Total	0	0	7	25	8	40

Se utiliza la prueba de Rangos señalados y pares igualados de Wilcoxon debido a la presencia de puntajes de diferencia de dos muestras relacionadas, donde cada sujeto es su propio control y al “correr” los datos en el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) se obtiene:

Estadísticos de prueba^a

DLN - EDLS	
Z	-2,344 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,019

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

La probabilidad asociada a Z es $p = 0.019 < 0.05$, por lo que se rechaza H₀, concluyendo que el Incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015.

3.4 Discusión de resultados

1. La investigación respecto al ejercicio del derecho a la libertad sindical y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lurigancho – Chosica, en el año 2015, ha permitido mostrar que el 52,5% de trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica señaló estar totalmente de acuerdo que se incumple al ejercicio de la acción Sindical, pero además el 62,5% de estos trabajadores están de acuerdo que existe negatividad en el Desempeño Laboral de los trabajadores. En ese sentido, al probar la hipótesis se obtuvo como resultado que el Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015 ($p\text{-value}=0,002 < \alpha=0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1).

2. El 52,5% de trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica señalaron estar totalmente de acuerdo que el Incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación, asimismo, el 62,5% de estos trabajadores están de acuerdo que existe negatividad en el Desempeño Laboral de los trabajadores. En consecuencia, la contrastación de hipótesis estableció que el incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica ($p\text{-value}=0,046 < \alpha=0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1).

3. El 55% de trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica afirmaron que existe incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva de igual manera el 62,5% de estos trabajadores están de acuerdo que existe negatividad en el Desempeño Laboral de los trabajadores. Con estos resultados, se ha llegado a demostrar que el incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015 ($p\text{-value}=0,002 < \alpha=0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1).

value=0,043 < $\alpha=0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1).

4. El 57,5% de trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica están totalmente de acuerdo que existe incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical el cual lo ejerce el sindicato y se aplica en áreas temáticas como la acción sindical, derechos de sindicación, negociación colectiva y la huelga. Asimismo, el 62,5% de estos trabajadores están de acuerdo que existe negatividad en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015. Estos resultados permitieron establecer que el incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015 (p-value=0,019 < $\alpha=0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_1).

CONCLUSIONES

1. Se ha establecido que el Incumplimiento del ejercicio de la Acción Sindical influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015
2. Se ha establecido que el Incumplimiento del ejercicio de los Derechos de Sindicación influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015
3. Se ha establecido que el Incumplimiento del ejercicio de la Negociación Colectiva influye negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho – Chosica, año 2015.
4. **En conclusión**, se ha establecido que el Incumplimiento del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical repercute negativamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Lurigancho - Chosica en el año 2015. Porque los trabajadores no pueden obtener mejoras en las condiciones de trabajo, como: aumento de sueldos y salarios e implementos necesarios para su labor. Tampoco pueden accionar en huelga si estos incumplen con el pago de sus remuneraciones. Porque al limitarse el ejercicio a la libertad sindical, se vulnera la negociación colectiva y la huelga, ambas consideradas como materializaciones de la Libertad sindical. Por ello, el desempeño laboral es desalentador y mediocre en esta institución del estado.

RECOMENDACIONES

Concluido el presente trabajo de investigación, se debe considerar las siguientes recomendaciones:

1. Es necesario promover un entorno favorable al ejercicio de la libertad sindical, para obtener trabajadores eficientes, fortalecidos y comprometidos con la institución y así obtener calidad de servicios en esta institución del estado.
2. Debe informarse mediante boletines informativos a través de las organizaciones sindicales y en forma obligatoria los derechos laborales a los trabajadores, instruyéndoles sobre sus derechos y también de sus deberes, para que no permitan que el empleador le limite el ejercicio a la libertad sindical. Y, conocedores de sus derechos puedan defenderse y denunciar ante la institución competente (SUNAFIL).
3. Asimismo, la SUNAFIL como fiscalizador y supervisor del cumplimiento de las normas sociolaborales debe ser vigilante para que el trabajador logre condiciones de trabajo digno y sean reconocidos sus derechos en el ejercicio de la Libertad sindical.
4. La libertad sindical es un derecho fundamental y no solamente de interés de los trabajadores sino es un tema que interesa a toda la sociedad por lo tanto es necesario que el estado garantice el cumplimiento efectivo de los principios de la Libertad sindical y no tolere a las instituciones que incumplen con las obligaciones jurídicas inherentes a su condición de empleadores.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la Investigación Científica aplicado a la Ingeniería*. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf
- Alfaro, R., y otros (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*.
- Aylwin, A., y otros. (2015). *XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Chile: Universidad de Chile.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales* (3da ed.). México: Pearson Educación
- Cabanellas, G. (2008). *Derecho de los conflictos laborales*. Omega.
- Cabanellas, G. (2012). *Derecho Sindical y Corporativo*. Lima.
- Cabanellas, G., & Gómez Escalante, J. N. (2001). *Compendio de derecho laboral*. Editorial Heliasta.
- Guillermo Cabanellas, (1959). *Derecho sindical y corporativo* Editorial Bibliográfica.
- Cadena, D. d. (2013). *Libertad Sindical de los servidores públicos. Caso Colombiano*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Calla, J. (2015). Estilo, citas y referencias. Adaptación de las normas APA a nuestra tesis.
- Castillo, A. Z., & Cabanellas, G. (2012). *Tratado de política laboral social* (Vol. II). Lima.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración del Recurso Humano* (Quinta Edición ed.). Bogotá: Editorial McGraw - Hill.

- Cojti, M. (2005). *Repercusiones en cuanto a la disolución de los sindicatos y necesidad de activar la participación del Ministerio de Trabajo y previsión social de conformidad con el artículo 227 del Código de Trabajo*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH), Guatemala, *Pacto de derechos económicos, sociales y culturales*, Versión comentada, recuperado el 02 de noviembre del 2020 de, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28142.pdf>.
- Condezo, M. I. (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el régimen de la contratación Administrativa de Servicios*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (2014). *Manual Sindical. "Historia del Movimiento Sindical"*. Lima: Instituto de Estudios Sindicales IESI.
- De Buen L, N. (2000). *Derecho del Trabajo I*, Editorial Porrúa, México.
- De Castro y Bravo, Federico. *El negocio jurídico*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1971.
- De los Heros, A. (2011). *Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿Regla o Excepción? Los Principios del Derecho del Trabajo en Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Editorial Grijley.
- Defensoría del Pueblo de Colombia. (2005). *Contenido y Alcance del Derecho Individual del Trabajo*. Colombia: SERIE DESC.
- Diario La Primera. (19 de mayo de 2011). *Diario La Primera*. Recuperado el 13 de noviembre de 2016, de Judiciales paralizan 24 horas.
http://www.diariolaprimeraperu.com/online/Actualidad/judicialesparaliza-n-24-horas_78953.html
- Eguiguren, F., Eguiguren, F., Blancas, C., & Nieves Mujica, J. (2009). *Los Derechos Laborales de rango Constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, (68), 33-61. Recuperado el 02 de noviembre de 2020
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>
- Ermida Uriarte, O., & Hernández Álvarez, O. (2002). Crítica de la subordinación.

IUS ET VERITAS, 13 (25), 281-295. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16214>

- Fajardo, C. J. (2012). *La Libertad Sindical en el Ecuador y la Garantía de los Derechos Individuales de los Trabajadores*. Ecuador, cuenca: La Universidad Católica de Loja.
- Galán, M. (5 de mayo de 2008). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/>
- García, B. A. (2008). *La defensa del derecho de Libertad Sindical de la clase trabajadora de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Gonzaga, A. (2012). *Los Derechos de Libertad Sindical de los servidores de la Policía Civil Brasileña*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Gurdián C., V. (2006). *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua*. Managua, Nicaragua: Unidad de Relaciones Externas, FUNPADEM.
- Gutiérrez, P. (2011). *La Libertad Sindical como derecho fundamental para la construcción del Estado social de Derecho*. México, D.F.: FLACSO, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México.
- Haidar, Julieta. (2017). *El estudio de la economía gremial. El caso del sindicato argentino Luz y Fuerza Capital Federal (1943-2003)*. *Espiral (Guadalajara)*, 24(70), 137-179. Recuperado en 06 de noviembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652017000300137&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Herrera Vásquez, Ricardo. “*El indubio pro-operario en la sentencia de la Ley Marco del Empleo Público*”. En *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro Homenaje a Javier Neves Mújica*. Editora y Librería Jurídica Grijley. Lima, 2009, p. 195.
- Iturraspe, F. (1992). La Libertad Sindical y el derecho de sindicación. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* (81).
- Lalane, J. E. (Julio de 2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho UCU* (11).
- Landa Arroyo, César. (2017), *Los derechos fundamentales*. Colección: Lo esencial del Derecho 2. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Loli, E. J. (2015). *Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la Región Lima Provincias*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Monereo, J. L., & Fernández Avilés, J. A. (2007). *Guía sobre el Derecho de Libertad Sindical*. Granada, España: A.L.P. Impresores S.L.
- Murga Arteaga, K. L. (2015). *Influencia de la Acción Sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER S.A., Distrito de Monsefú, Provincia de Chiclayo*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, Javier.(2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Segunda edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves, Javier.(2007). *Introducción al Derecho de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Organización Internacional del Trabajo (ILO)*. Recuperado el 12 de noviembre de 2016, de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:312501
- Ossorio, M. (2011). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Lima: Ediciones Juristas.
- Ozaki, M., & Trebilcock, A. (2013). *Formas de participación de los trabajadores*.

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Pérez, J. (29 de mayo de 2011). *Los riesgos de la individualización del Derecho de Trabajo*. Recuperado el 12 de noviembre de 2016, de <http://www.tel.org.ar/legales/causlab.pdf>
- Pérez Porto y María Merino,(2010).Actualizado 2014Definicion de: Definición de condición de trabajo [htt://definición. De/condición-de-trabajo](http://definición.De/condición-de-trabajo)
- Popper, k (2008). *La lógica de la investigación Científica*. Madrid: Tecnos
- Quevedo Candela, A. V. (2003). *Estudio del Clima Organizacional basado en el Modelo funcionamiento de organizaciones*. Piura: Universidad de Piura.
- Quispe Ayala, Y. (2015). *Nivel de cumplimiento de los Derechos Colectivos de sindicalización y huelga en el Decreto Legislativo N.º 1057 en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública del Cusco, Período 2013*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Raffino, Maria Estela (2020). *Concepto de Derecho laboral*. Recuperado el 01 de noviembre de 2020, de <https://concepto.de/derecho-laboral/>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima edición ed.). México: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (mayo, agosto de 2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización estatal chilena*. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Romagnoli, H. (1997). *El derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rubio Correa, (1998), *El derecho Constitucional de Asociación*. El Notario Peruano - Publicación de la Junta de Decanos de los Colegios de Notarios del Perú.
- Sánchez, Enrique. (2001). *Derecho Constitucional*. Porrúa, México.
- Serrano, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tamayo, M., & Tamayo. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica* (4 ed.). México: Grupo Noriega Editores. Obtenido de

<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>

Toledo, O. (29 de mayo de 2011). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. Recuperado el 10 de noviembre de 2016, de Derecho y Cambio Social:

http://www.derechoycambiosocial.com/revista023/progresividad_y_regresividad_laboral.pdf

Tomaszewski, K. (2001). *Human rights obligations: making education available*. Novum Grafiska AB.

Toyama, J. (2017). *Problemática de los contratos de trabajo modal*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Toyama, J. (2011) *La Constitución comentada*. Tomo I. Gaceta Jurídica, p. 512.

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). *La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial*. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100. Recuperado a partir de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>

Trebilcock, A. (2013). *Relaciones laborales y Gestión de Recursos Humanos*. Organización Internacional del Trabajo.

Trebilcock, A. (2011). *Conflictos Individuales por cuestiones de Salud y Seguridad*.

Tzunun García, C. F. (2014). *Análisis Jurídico y dogmático de la Libertad Sindical del trabajador guatemalteco, sus limitaciones y contradicciones en el ordenamiento jurídico*. Ciudad de Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Valderrama, L., Hilario, A., Tarazona Pinedo, M., Sánchez Zapata, R., & Barzola Valverde, C. (2017). Remuneración Mínima Vital: acercamiento a su regulación y algunas ventajas sobre la economía. Enfoque. Obtenido de

<https://www.enfoquederecho.com/2017/05/05/remuneracion-minima-vital-acercamiento-a-su-regulacion-y-algunas-ventajas-sobre-la-economia/>

- Valderrama, L., Navarrete, A., Díaz, K., Cáceres, J., & Tovalino, F. (2016).
- Romero, M. (2017). *Régimen Laboral explicado 2017*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Diccionario del Régimen Laboral Peruano*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Villavicencio Ríos, A. (2010). *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación*. Lima: Editorial Programa Laboral de Desarrollo (PLADES).
- Wright, M. J. (2012). *Negociación Colectiva y Salud y Seguridad*.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo N° 2: Instrumentos

CUESTIONARIO 1: Cuestionario de evaluación de la Libertad Sindical

**Cuestionario N.º 1:
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

**EVALUACION DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO CHOSICA, EN EL AÑO 2015**

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: **AREA:**
..... **SEXO:**
CARGO: **ACTIVIDAD:**

A) De la Acción Sindical

1. ¿Cuántas huelgas acontecieron en el período 2015?

Cantidad de huelgas:

Objeto de la huelga:

2. ¿Qué avances cree usted se llevaron a cabo entorno a la agenda política?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuáles son los acuerdos más importantes llevados a cabo con referencia a lo social y político que le interesa directamente?

.....
.....
.....

4. ¿Cuál es su nivel de ingresos y educación?

Nivel de ingresos:

Nivel de Educación:

5. ¿Cuál es el número de trabajadores por área y función?

Trabajadores por área:

Trabajadores por función:

6. ¿Cuál es el Número de programas de formación?

Programas de formación:

7. ¿Cuál es el número de participantes por área?

Número de participantes por área:

¿Cuáles son los temas tratados?

.....
.....
.....

8. ¿Se cumplen las normas sindicales en el Perú?

SI

NO

9. ¿Se cumplen las normas sindicales Internacionales?

SI

NO

10. ¿Cuál es la tasa de representatividad gremial?

Tasa:

11. ¿Cuántos despidos por mes han sido realizados?

Número de despidos mes de enero :

Número de despidos mes de febrero :

Número de despidos mes de marzo :

Número de despidos mes de abril :

Número de despidos mes de mayo :

Número de despidos mes de junio :

Número de despidos mes de julio :

Número de despidos mes de agosto :

Número de despidos mes de setiembre :

Número de despidos mes de octubre :

Número de despidos mes de noviembre :

Número de despidos mes de diciembre :

13. ¿Cuánto es el tiempo de duración del contrato laboral en su caso?

Tiempo de duración:

14. ¿Hubo acuerdo o desacuerdo entorno a la negociación del salario?

Acuerdo:

Desacuerdo:

15. ¿Qué tipo de contratación tuvo usted?

.....

16. ¿Qué tiempo de contratación tuvo usted?

.....

17. ¿Cuál es la tasa de cobertura de la negociación?

.....

18. ¿Cuál es el número de convenios colectivos registrados?

.....

19. ¿Cuál es el número de convenios colectivos solucionados?

.....

CUESTIONARIO 2: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral

**Cuestionario N.º 2:
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO CHOSICA, EN EL AÑO 2015

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: **AREA:**
 **SEXO:**
CARGO: **ACTIVIDAD:**

Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.

1.	Cumplimiento de la libertad de expresión	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">Insatisfecho</td> <td style="width: 33%;">Indiferente</td> <td style="width: 33%;">Satisfecho</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/></td> <td>4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bastante Algo</td> <td></td> <td>Algo Bastante Muy</td> </tr> </table>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>	Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho									
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>									
Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy									
2.	Acciones en contra de la libertad de expresión	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">Insatisfecho</td> <td style="width: 33%;">Indiferente</td> <td style="width: 33%;">Satisfecho</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/></td> <td>4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bastante Algo</td> <td></td> <td>Algo Bastante Muy</td> </tr> </table>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>	Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho									
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>									
Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy									
3.	Tipo de estilo de supervisión aplicado	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 33%;">Insatisfecho</td> <td style="width: 33%;">Indiferente</td> <td style="width: 33%;">Satisfecho</td> </tr> <tr> <td>1. <input type="checkbox"/></td> <td>2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/></td> <td>4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Muy Bastante Algo</td> <td></td> <td>Algo Bastante Muy</td> </tr> </table>	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>	Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy
Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho									
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/> 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>									
Muy Bastante Algo		Algo Bastante Muy									

ANTEPROYECTO DE LEY
"Año de la Universalización de la Salud"

Anteproyecto de Ley que modifica el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, adecuándolo expresamente al Convenio 87 OIT.

La Bachiller en Derecho MARUJA ADRIANA CASAS ESTRADA en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que, modifica el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, adecuándolo expresamente al Convenio 87 OIT.

I. Exposición de motivos

Que, mediante Decreto Ley N.º 25593, se dictó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado;

Que, mediante Ley N.º 27912, se han modificado diversos artículos del Decreto Ley N.º 25993 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Se justifica jurídicamente a la Libertad Sindical como: “Derecho fundamental de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse, auto regularse, negociar y defender intereses comunes. Como instrumento de la paz social, la libertad sindical se constituye como uno de los pilares principales para equilibrar la desigual relación entre los trabajadores individualmente considerados y el empleador, sirviendo así de mecanismo para componer el conflicto de intereses subyacente en la relación laboral”. (p. 238)

Según Valderrama, Hilario Melgarejo, Tarazona Pinedo, Sánchez Zapata, & Barzola Romero (2017), define la Libertad Sindical como: “La facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella. El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros”. (p. 344)

Ello trae como consecuencia el nivel de Desempeño Laboral que, se puede definir como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Sin

embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

II. Análisis costo beneficio

Esta propuesta no generará un costo al Estado que, al contrario, es de carácter laboral encuadrado de los Derechos Humanos en su segunda generación positivizados en nuestra Constitución.

III. Impacto de la vigencia de la tipificación del tipo penal en la legislación nacional

El impacto que generará es que a partir de la modificación de la presente creara un nuevo escenario jurídico de cumplimientos por parte de los justiciables y la judicatura.

IV. Fórmula legal

Artículo 1°.- Modifíquese el artículo 2° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, en los siguientes términos:

Artículo actual:

DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR. TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Artículo modificado:

Artículo 2.- El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Se adecúa el presente reglamento estrictamente la otorgación de un sentido amplio a la libertad sindical, basados convencionalmente al Convenio N° 87 OIT (Organización internacional del Trabajo), por la cual las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.